

**НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ УКРАЇНИ
«КИЇВСЬКИЙ ПОЛІТЕХНІЧНИЙ ІНСТИТУТ
імені ІГОРЯ СІКОРСЬКОГО»
Факультет соціології і права
Кафедра соціології**

«До захисту допущено»
Завідувач кафедри П. В. Кутуєв

«___» _____ 20__ р.

Дипломна робота
на здобуття ступеня бакалавра
за освітньо-професійною програмою «Врегулювання конфліктів та
медіація» спеціальності 054 «Соціологія»
на тему: «Роль вищої освіти в успішності працевлаштування в оцінках
сучасної української молоді»

Виконала:

Студентка IV курсу, групи СЛ-61

Онучко Анна Вікторівна _____

Керівник:

Доцент кафедри соціології, кандидат соціологічних наук,

Єнін М. Н. _____

Рецензент:

Професор кафедри теорії та практики управління,

д. держ. упр., професор, Іваницька О. М. _____

Засвідчую, що у цій дипломній роботі
немає запозичень з праць інших авторів
без відповідних посилань.

Студентка Онучко А. В. _____

**НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ УКРАЇНИ
«КИЇВСЬКИЙ ПОЛІТЕХНІЧНИЙ ІНСТИТУТ
імені ІГОРЯ СІКОРСЬКОГО»
Факультет соціології і права
Кафедра соціології**

Рівень вищої освіти – перший (бакалаврський)

Освітньо-професійна програма «Врегулювання конфліктів та медіація»

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри

_____ П. В. Кутуєв

«__» _____ 20__ р.

ЗАВДАННЯ

на дипломну роботу студентці

Онучко Анні Вікторівні

1. Тема дипломної роботи «Роль вищої освіти в успішності працевлаштування в оцінках сучасної української молоді», науковий керівник дипломної роботи Єнін Максим Наїмович, доцент кафедри соціології, кандидат соціологічних наук, затверджені наказом по університету від «24» квітня 2020 р. №1039-с.
2. Термін подання студентом дипломної роботи 11.06.2020
3. Об'єкт дослідження – роль вищої освіти в успішності працевлаштування.
4. Предмет дослідження – оцінка сучасною українською молоддю ролі вищої освіти в успішності працевлаштування як показник конфліктності між системою освіти, ринком праці та стратегіями самореалізації молоді.
5. Зміст роботи:

РОЗДІЛ I. Теоретико-методологічні засади дослідження конфліктності інтеракції між інститутом вищої освіти та ринком праці в сучасному українському суспільстві

- 1.1. Генеза та роль в українському суспільстві інституту вищої освіти як передумова сучасних конфліктів у його функціонуванні
- 1.2. Конфліктогенність сучасного ринку праці, обумовлена процесами глобалізації, як простір викликів для молодого покоління
- 1.3. Неформальна освіта як спосіб зменшення ступеню конфліктності між інститутом вищої освіти, ринком праці та стратегіями молоді

Висновки до розділу I

РОЗДІЛ II. Практичне дослідження конфліктологічного аспекту інтеракції вищої

освіти, ринку праці та соціальної групи молоді за допомогою модерованих групових дискусій

2.1. Переваги та обмеження у застосуванні модерованої групової дискусії як методу соціологічного дослідження з метою виявлення конфліктів

2.2. Особливості проведення модерованої групової дискусії з представниками студентської молоді як соціальної групи

2.3. Аналіз та узагальнення конфліктності оцінок студентством ролі вищої освіти на успішність працевлаштування на основі проведених соціологічних досліджень

Висновки до розділу II

Висновки

Перелік ілюстративного матеріалу (із зазначенням плакатів, презентацій тощо):
презентація – 10 слайдів.

6. Дата видачі завдання: квітень 2020.

Календарний план

№ з/п	Назва етапів виконання дипломної роботи	Термін виконання етапів дипломної роботи	Примітка
1.	Визначення напрямку дослідження	Вересень 2019 р.	
2.	Формування бази дослідження	Жовтень-Листопад 2019 р.	
3.	Складання розгорнутого плану	Грудень 2019 р.	
4.	Написання вступу до роботи (визначення об'єкту, предмету, мети та завдань)	Січень 2020 р.	
5.	Підготовка і написання I розділу дипломної роботи (Теоретико-методологічні засади дослідження конфліктності інтеракції між інститутом вищої освіти та ринком праці в сучасному українському суспільстві)	Лютий- березень 2020 р.	
6.	Написання II розділу (Практичне дослідження конфліктологічного аспекту інтеракції вищої освіти, ринку праці та соціальної групи молоді за допомогою модерованих групових дискусій)	Березень - Квітень 2020 р.	
7.	Підготовка програми та інструментарію дослідження	Квітень 2020 р.	
8.	Проведення дослідження та аналіз зібраних даних	Квітень - травень 2020 р.	
9.	Написання висновків та коригування списку літератури.	Травень 2020 р.	
10.	Передача дипломної роботи на кафедру	Червень 2020 р.	

Студентка
Науковий керівник дипломної роботи

А. В. Онучко
М. Н. Єнін

Анотація

Онучко А. В. Роль вищої освіти в успішності працевлаштування в оцінках сучасної української молоді. – На правах рукопису. Дипломна робота з напряму підготовки 054 «Соціологія». – Національний технічний університет України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського», кафедра соціології. – Київ, 2020. – 91 с., список джерел з 63 найменувань.

Взаємодія між інститутами вищої освіти, ринком праці та соціально-демографічною групою молоді створює простір для виникнення конфліктів у суспільстві. Дана тенденція посилюється за рахунок впливу процесів глобалізації та інформатизації як на роботу вищенаведених соціальних інститутів, так і на ціннісну структуру молодих людей. Наслідки цього впливу, шляхи розв’язання наявних проблем та характеристики ролі вищої освіти в успішності працевлаштування було виокремлено на основі аналізу модернованих групових дискусій. Останні охоплювали молодь з різних міст України та дозволили виявити, що оцінки нею ролі вищої освіти вирізняються високою мірою дискутабельності. В свою чергу, це створює передумови для посилення ролі неформальної освіти в суспільстві загалом, та житті молоді зокрема.

Ключові слова: молодь, вища освіта, неформальна освіта, ринок праці, працевлаштування, успішність, конфлікти, модерновані групові дискусії.

Abstract

Onuchko A. V. The role of higher education in the success of employment according to estimates of modern Ukrainian youth. – Manuscript. Bachelor's Degree Thesis. Program Subject Area: 054–Sociology. – National Technical University of Ukraine "Igor Sikorsky Kyiv Polytechnic Institute", Department of Sociology. – Kyiv, 2020. – 91 p., 63 sources.

The interaction between higher education institutions and the labor market, as well as the socio-demographic group of youth creates a space for conflicts in society. In addition, this trend is reinforced by the impact of the processes of globalization and informatization both on the work of the above-mentioned social institutions and on the value structure of youth. The consequences of this impact, ways to solve existing problems and a characterization of the role of higher education in job success were highlighted on the basis of an analysis of moderated group discussions. The latter covered youth from different cities of Ukraine and made it possible to identify that their assessments of the role of higher education are highly debatable. In turn, this creates the prerequisites for strengthening the role of non-formal education in society as a whole, and the life of youth in particular.

Key words: youth, higher education, non-formal education, labor market, employment, success, conflicts, moderated group discussions.

Зміст

ВСТУП.....	7	
Розділ I	Теоретико-методологічні засади дослідження конфліктності інтерації між інститутом вищої освіти та ринком праці в сучасному українському суспільстві.....	12
1.1.	Гене́за та роль в українському суспільстві інституту вищої освіти як передумова сучасних конфліктів у його функціонуванні.....	12
1.2.	Конфліктогенність сучасного ринку праці, обумовлена процесами глобалізації, як простір викликів для молодого покоління.....	25
1.3.	Неформальна освіта як спосіб зменшення ступеню конфліктності між інститутом вищої освіти, ринком праці та стратегіями молоді.....	36
	Висновки до розділу I.....	47
РОЗДІЛ II	Практичне дослідження конфліктологічного аспекту інтерації вищої освіти, ринку праці та соціальної групи молоді за допомогою модерованих групових дискусій.....	49
2.1.	Переваги та обмеження у застосуванні модерованої групової дискусії як методу соціологічного дослідження з метою виявлення конфліктів.....	49
2.2.	Особливості проведення модерованої групової дискусії з представниками студентської молоді як соціальної групи.....	60
2.3.	Аналіз та узагальнення конфліктності оцінок студентством ролі вищої освіти на успішність працевлаштування на основі проведених соціологічних досліджень.....	70
	Висновки до розділу II.....	81
ВИСНОВКИ.....	84	
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	87	

ВСТУП

Актуальність теми. Працевлаштування молоді є одним з важливих чинників успішного розвитку українського суспільства, критерієм ефективності реформування його головних сфер життєдіяльності, освіти, зокрема. Вирішення конфліктних питань між різними аспектами розгортання освітянських процесів і потребами сучасного ринку праці, є головним чинником у подоланні структурних нерівностей, що стоять на перешкоді стабільного розвитку суспільства. Стратегічним ресурсом для останнього є ставлення молоді до освіти та потрактування нею смислу цієї освіти як в утилітарному, так і у більш значущому – ціннісно окресленому сенсі. Отже, у життєдіяльності молодшої людини питання працевлаштування не редукується до питань адаптованості до ринкових запитів сучасності, а постає як проблема інтеграції до глобального простору можливостей самопізнання та самореалізації. Успішність працевлаштування є комплексним критерієм, суб'єктна орієнтованість якого надає високої специфічності оцінкам ролі вищої освіти в його здійсненні, для кожної окремої соціальної групи, насамперед — молоді України. Саме тому вищенаведена оцінка може бути використана як показник ступеню конфліктності взаємодії як інтеракції на трьох основних рівнях: між соціальними інститутами (освіти та ринку праці, зокрема), між соціальним інститутом та великою соціальною групою (молоддю) та на внутрішньо-особистісному рівні, під час вибору та оцінки міри успішності реалізації певної стратегії самореалізації.

Можливість віднайти у навчанні спосіб саморозвитку, отримати можливості для капіталізації власних умінь та компетенцій, здобути вимірності соціального капіталу – ось що є актуальним для молоді усього світу, а для наших співвітчизників – це ще і можливість показати собі та іншим налаштованість на позитивність взаємодій, конструктивного підходу до вирішення будь-яких конфліктних ситуацій, бо, як ми побачили у процесі та з результатів проведених модерованих групових дискусій, не тільки бажання поліпшити своє матеріальне становище, а, багато більшою мірою (за

статистикою та якісною аналітикою відповідей) молодь прагне до виїзду за українські кордони для отримання нового досвіду, для продовження освіти у її неформальному вигляді, для перевірки власних навичок та умінь. Молодь України є творчою та адаптивною, інституційна підтримка цих якостей сферою освіти стоїть, наразі, на порядку денному як вирішальний чинник успіху самостійного розвитку нашої країни. Останнє й обумовлює актуальність дослідження ролі вищої освіти в успішності працевлаштування в оцінках сучасної української молоді.

Стан наукової розробленості проблеми. Зasadничими для розуміння сутнісних аспектів взаємодії між ринком праці, системою освіти та соціально-демографічною групою молоді для нас стали праці І. Валлерстайна («Світсистемний аналіз», 2006), Р. Патнема («Щоб демократія працювала: громадянські традиції у сучасній Італії», 1996), Є. Головахи («Суспільство без довіри», 2014).

Конфліктогенні аспекти функціонування сучасного ринку праці, обумовлені процесами глобалізації, що може розглядатись як один з проявів постіндустріального суспільства є висвітленими в роботах Р. Інглхарта («Модернізація, культурні зміни та демократія. Послідовність людського розвитку», 2011) та З. Баумана («Плинні часи. Життя в добу непевності», 2013). Основоположними для розуміння ж специфіки українського ринку праці надають роботи І. Л. Петрової («Український ринок праці: імперативи та можливості змін», 2018) та Е. М. Лібанової («Ринок праці», 2003).

Важливість ролі системи освіти та оптимального працевлаштування для ефективного функціонування суспільства загалом, та життєдіяльності окремих соціальних індивідів зокрема, розкрита у працях Дж. Коулмена («Капітал соціальний та людський», 2001) та П. Бурдьє («Форми капіталу», 2002).

Підґрунтям в дослідженнях специфічності молоді як великої соціально-демографічної групи, та її потреб стали праці А. Маслоу («Мотивація та особистість», 1999) та Е. Еріксона («Ідентичність. Юність та криза», 1996).

Змістовною основою виокремлення особливостей взаємодії між українською молоддю, ринком праці та системою вищої освіти є праці П. Кутуєва («Виклики успішному працевлаштуванню молоді в контексті сучасної ідеології університетської освіти», 2019) та М. Єніна («Ідеологічні форми та ціннісні модифікації патріотизму української молоді на основі аналізу модерованих групових дискусій», 2018).

Використаний в роботі метод модерованих дискусій базується на праці Р. Мертона – «Фокусоване інтерв'ю», 1991 та А. Р. Крюгера й Е. М. Кейсі – «Фокус-групи».

Внеском цієї роботи у розробку даної проблематики є аналіз транскриптів модерованих групових інтерв'ю з представниками молоді різних міст України, на основі яких виокремлена сприйняття ними ролі вищої освіти в успішності працевлаштування. Окрім того, на основі даного аналізу досліджено конфліктологічний аспект інтеракції вищої освіти, ринку праці та соціальної групи молоді.

Об'єктом роботи є роль вищої освіти в успішності працевлаштування.

Предмет – оцінка сучасною українською молоддю ролі вищої освіти в успішності працевлаштування як показник конфліктності між системою освіти, ринком праці та стратегіями самореалізації молоді.

Мета роботи – висвітлити роль вищої освіти в успішності працевлаштування в оцінках сучасної української молоді.

Основні завдання:

1. Здійснити огляд основних теоретико-методологічних засад дослідження конфліктності інтеракції між інститутом вищої освіти та ринком праці;
2. Висвітлити генезу та роль в українському суспільстві інституту вищої освіти, як передумови сучасних конфліктів у його функціонуванні;
3. Розглянути конфліктогенність сучасного ринку праці, обумовлену процесами глобалізації, як простір викликів для молодого покоління;
4. Охарактеризувати неформальну освіту як спосіб зменшення ступеню

конфліктності між інститутом вищої освіти, ринком праці та стратегіями молоді;

5. Провести дослідження конфліктологічного аспекту інтеракції вищої освіти, ринку праці та соціальної групи молоді за допомогою модерованих групових дискусій;

6. Здійснити аналіз та узагальнення оцінок студентством ролі вищої освіти на успішність працевлаштування на основі проведених соціологічних досліджень.

В даній роботі представлено дослідження сучасного стану конфліктності інтеракцій між соціальними інститутами (ринком праці та вищої освіти) й соціально-демографічною групою молоді. Воно здійснене шляхом виокремлення ролі вищої освіти в успішності працевлаштування в оцінках сучасної української молоді. В свою чергу, останнє ґрунтується на аналізі результатів модерованих групових інтерв'ю, проведених з молоддю різних міст України.

Методи дослідження. Теоретична частина дослідження була здійснена в першу чергу на основі міждисциплінарного підходу, спираючись на техніки й методи соціальної психології, соціально-поведінкової економіки, конфліктології, педагогіки. Практичне дослідження конфліктологічного аспекту інтеракції вищої освіти, ринку праці та соціальної групи молоді здійснювалось за допомогою модерованих групових дискусій, що належить до якісних соціологічних методів.

Теоретична та практична цінність роботи. Теоретична цінність нашого дослідження полягає у виявленні взаємозв'язків між освітянськими інституціями та самим інститутом освіти й ринком праці у їх взаємодії. Насамперед – під впливом процесів глобалізації, що посилюють конфліктогенність та надають значущості неформальній освіті, як способу зменшення ступеню конфліктності між інститутом вищої освіти, ринком праці та стратегіями життєдіяльності української молоді. Практичне значення отриманих результатів дипломної роботи «Роль вищої освіти в успішності

працевлаштування в оцінках сучасної української молоді» може бути реалізоване у вдосконаленні управлінської політики щодо освітянської сфери, а саме: зниження бюрократичного тиску на викладачів, реальності ознайомлення і вибору студентами навчальних дисциплін, забезпечення практичних можливостей для академічної мобільності студентства, розвитку неформальної освіти, тощо.

Структура дипломної роботи. Дипломна робота складається зі вступу, двох розділів поділених на підрозділи, висновків, списку використаних джерел. Загальний обсяг роботи – 91 ст., (з них 80 ст. основного тексту). Список використаних джерел містить 63 україномовних, російськомовних та англомовних публікацій, переважна більшість з яких є актуальними дослідженнями останніх 10 років.

РОЗДІЛ I. Теоретико-методологічні засади дослідження конфліктності інтерації між інститутом вищої освіти та ринком праці в сучасному українському суспільстві

1.1. Генеза та роль в українському суспільстві інституту вищої освіти як передумова сучасних конфліктів у його функціонуванні

Теоретико-методологічні засади дослідження конфліктності інтерації інституту вищої освіти та ринку праці в сучасному українському суспільстві передбачають виокремлення взаємовпливів між ними та аналіз передумов їх виникнення на основі висвітлення засадничих положень функціонування. Актуальність розвідки обумовлена значним конфліктним потенціалом системних трансформацій українського соціуму, що підпорядковані як загально-світовому дискурсу розвитку інформаційного суспільства, так і конкретною соціально-економічною специфікою нашої держави. Під впливом глобалізації, що посилюється політичним спрямуванням та інформатизацією суспільства, глибинні зміни в інституті освіти, ринку праці, соціальної групи молоді та суспільстві в цілому провокують загострення звичаєвих та виникнення нових конфліктів. Таким чином, конфліктний простір інтерації між ними посилюється та вимагає пошуку нових рішень задля стабільного розвитку суспільства. Відсутність програмних шляхів подолання конфліктів провокує кризи на всіх рівнях організації соціуму. Саме тому, нижче розглянуто особливості конфліктності інтерації інститутів вищої освіти та ринку праці під впливом процесів глобалізації, а також розвитку неформальної освіти як способу подолати певні конфлікти між ними. В свою чергу, даний спосіб є чи найефективнішим саме для зниження ступеня конфліктності самореалізації молоді, освіта та працевлаштування якої відіграють важливу роль у формуванні людського капіталу та стабільного розвитку суспільства (Горпинченко, 2012; Степаненко, 2018; Сбруєва, 2019).

Історія вищої освіти (ВО) в її сучасному розумінні розпочинається з XI ст., коли було засновано найстаріший у світі університет – у місті Болоньї (Італія). З XIII ст. заклади вищої освіти (ВНЗ) створюють в таких країнах Західної Європи, як: Англія, Франція, Польща. У всій Східній Європі, першим ВНЗ була українська Греко-Слов'янська Академія у м. Острог, заснована у 1578 р. князем Василем-Костянтином Острозьким. Загалом, найбільш активний розвиток та розповсюдження ВО спостерігався в XIX ст., у відповідь на вимоги суспільства, обумовлені процесами модернізації. Так, для підтримання процесів індустріальної революції було необхідно впроваджувати у виробництво результати наукових відкриттів, що могли ефективно здійснити лише кваліфіковані робітники. В Україні, розрізняють 7 етапів розвитку ВО: початок роботи Греко-Слов'янської Академії; початок роботи Києво-Могилянської колегії (заснована 1632 р.); заснування ВНЗ під егідою Російської та Австро-Угорської імперій; спеціалізація освіти у XIX ст.; революційні реформи ВНЗ (1917–1941 рр.); радянський період; період після розпаду ССРСР, наріжним моментом якого є приєднання Незалежної України до Болонського процесу в 2005 році (Парфьонова, 2012).

Основна мета ВО, не має однозначного формулювання, однак відображає потенціал конфліктності в його функціонуванні, наприклад:

1) згідно Закону України (ЗУ) «Про вищу освіту» (остання редакція від 2020 р.), вона полягає у розвитку особистості людини як найвищої цінності суспільства, її здібностей, моральних якостей;

2) за тлумаченням доктора філософії Б. Новікова, вона зорієнтована на створення оптимальних умов для набуття знань, забезпеченні отримання кваліфікації або перекваліфікації, наданні засобів та можливостей для самореалізації, адаптації до мінливих умов ринкової економіки, тим самим слугуючи специфічним засобом соціального захисту;

3) віце-президент МАУП, доктор юридичних наук, М. Курко, підкреслює, що вона передбачає підготовку слухача до ініціативної участі в суспільній дійсності й створення оптимальних умов для розвитку

адаптованого та креативного індивіда (Красовська, 2011; Білий, 2012; Степаненко, 2018).

Наріжними завданнями інституту ВО, що обумовлюють виникнення конфліктів у його інтеракції на всіх рівнях організації суспільства, є:

1) створити належні умови для безперервного та випереджального процесу навчання, тобто систематичного оновлення й поглиблення знань, та вмінь їх застосувати;

2) забезпечити професійну підготовку майбутніх фахівців у єдності її теоретичної та практичної складових;

3) здійснити адаптацію студентства та викладацького колективу до постійних трансформацій у освітянській царині, що є складовою глобальних тенденцій розвитку соціумів постмодерну. Наприклад, підвищувати стійкість до стресу, викликаного посиленням конкуренції на ринку праці, зокрема за рахунок подолання мислення стереотипами;

4) задовольнити потреби працівників сфери освіти, зокрема їх соціального захисту та мотивування до саморозвитку;

5) сформулювати відповідні сучасним викликам українського суспільства навчальні плани та забезпечити виконання наукових програм, орієнтованих на принципи ефективності в інформаційному (постіндустріальному) соціумі (Красовська, 2011; Парфьонова, 2012).

Дослідження різних аспектів конфліктності діяльності ВО в українському суспільстві представлені в численних працях вітчизняних авторів, зокрема:

1) конкурентного – В. Андрущенка, В. Боброва, Т. Боголіб, К. Корсака, В. Кременя, С. Ніколаєнка, А. Павленка, М. Степка, В. Сафонові та ін.;

2) економічного – Л. Антошкіна, І. Каленюк, Л. Козарезенко, О. Кукліна, О. Тітара, І. Тимошекова, О. Яременко та ін.;

3) інформаційного – Б. Данилишина, В. Гейця, В. Куценко, О. Комарові та ін.;

4) філософсько-педагогічного – Н. Бордовської, Н. Булгакової, Є. Гусинського, А. Лігоцького, М. Лукашевича, В. Лутая, І. Підласого, Ю. Турчанінової, Н. Щубелки та ін.;

5) соціально-трансформаційного – М. Головатого, В. Журавського, В. Зайчук, В. Захарченко, Л. Ляшенко, Л. Мулик та ін.;

6) юридичного – В. Авер'янова, М. Баймуратова, О. Батанова, А. Дмитрієва, О. Задорожнього, О. Кваші, В. Комарова, Є. Харитонova та ін. (Сафонова, 2010; Красовська, 2011; Білий, 2012; Горпинченко, 2012; Матюк, 2013).

Для здійснення вищезгаданих досліджень науковці використовують різноманітні наукові підходи. Крім того, диференціація останніх пояснюється ще й тим, що ВО розглядають не лише як соціальний інститут, основні приклади чого наведені нижче.

Основні наукові погляди на ВО, реалізують себе у підходах щодо дослідження конфліктологічного аспекту даного питання (соціологічного, юридичного, педагогічного, психологічного, тощо) та розглядають її як:

1) рівень знань, який можливо отримати у вищому навчальному закладі (ВНЗ) у результаті послідовного, систематичного, цілеспрямованого процесу засвоєння змісту навчання, що ґрунтується на загальній середній освіті та завершується здобуттям певної кваліфікації за підсумками державної атестації — юридичний підхід, що знайшов втілення у вищенаведеному ЗУ;

2) результат, що досягається внаслідок засвоєння такої сукупності систематизованих знань та навичок, яка надає можливість самостійно та відповідально вирішувати дослідницькі та практичні завдання, творчо використовуючи та розвиваючи досягнення культури, науки, техніки — педагогічний підхід, що ґрунтовно опрацьований провідним методологом української педагогіки С. Гончаренко;

3) соціальний феномен, що визначається через 6 основних, соціально-економічних функцій: професіоналізації (підготовки кваліфікованих кадрів); взаємодії з соціальною структурою суспільства (на основі теорії людського

капіталу, що пояснює соціальну нерівність не однаковою підготовкою різних професій); соціалізації (підготовки молодого покоління до виконання певних соціальних обов'язків за допомогою цілеспрямованого формування світогляду, поведінки та ціннісних орієнтацій); соціальної селекції (стабільної диференціації індивідів та груп в соціумі, що має допомагати соціальній мобільності, а рівень освіти безпосередньо взаємопов'язує з престижем професії та соціальним статусом); культурної (виявляється через загальноосвітню підготовку, що не лише є базою для фахового та безперервного видів освіти, але й сприяє розширенню меж професіоналізму та ерудиції); науково-дослідної (зосередженої на фундаментальних дослідженнях, передбачає виконання дослідницької діяльності педагогами);

4) соціальний інститут, який формує та регулює рольову структуру соціального індивідуума або групи й функціонує у стані повсякчасного взаємного впливу з політико-економічним та культурно-релігійним аспектами існування соціуму – згідно одного з основоположників соціології як науки, французького етнолога Е. Дюркгейма. Вчений відзначав, що цей інститут формується внаслідок процесів розподілу праці в суспільстві, та виконує соціальні функції (стабілізації соціальних взаємовідносин та їх регулювання за допомогою напрацьованих зразків, підтримання існуючої структури соціуму, створення стандартів і моделей поведінки в ній, забезпечення взаємної залежності та відповідності її членів, тощо). Інший видатний науковець, учень соціолога П. Сорокіна – Т. Парсонс розширив концепцію інституту освіти Е. Дюркгейма, виокремивши 4 основні напрями впливу останнього на соціум. Зокрема: соціальний (спрямований на соціалізацію індивіда та відтворення соціально-статусної структури суспільства, використовуючи культурний спадок); економічний (має на меті формування найбільш ефективного працівника, за рахунок оптимізації соціально-професійної структури останнього); політичний (його мета полягає в поясненні широким верствам суспільства соціального та економічного напрямів, за допомогою висвітлення стратегічних цілей розвитку соціуму та

завдань, які для їх досягнення необхідно вирішити), правовий (необхідний аби забезпечити ефективну інтеграцію між іншими 3 напрямками впливу);

5) соціальне благо, що визначається соціальними або внутрішніми цілями (коротко-, середньо- та довго- тривалих) та глобальними або ж зовнішніми (Сафонова, 2010; Красовська, 2011; Білий, 2012; Горпинченко, 2012; Парфьонова, 2012).

Соціологічний підхід в дослідженні конфліктності суспільної інтеракції ВО розглядає останню у 4 основних вимірах: як структуровані соціальні відносини (їх суть – в трансляції схвалених соціумом знань та морально-етичних цінностей від одного соціального індивіда чи групи до інших); як систематизований комплекс знань та вмінь їх застосовувати (сформований внаслідок процесу навчання у ВНЗ); як соціальний інститут (спрямований на соціалізацію та соціальну адаптацію соціальних індивідів та груп) та як цілісну систему (що складається з гармонійної сукупності соціальних ролей і статусів, інституцій та норм, які забезпечені специфічним управлінсько-юридичним підґрунтям) (Сафонова, 2010; Красовська, 2011; Білий, 2012).

В нашому дослідженні конфліктність суспільної інтеракції ВО відображена через позначення останньої як соціального інституту, що володіє специфічними методами реалізації процесу соціально-економічного розвитку на мікро-, мезо- та макро-рівнях. Орім того, повноту міри конфліктності у функціонуванні інституту ВО допомагає усвідомити позначення останньої як освітньої системи, що є запропонованим сучасною українською філософією освіти А. Євтодюк (Красовська, 2011).

Система інституту вищої освіти (СІВО) це підсистема загально-національної системи освіти, що має власні специфічні функції та є здатною до самоорганізації структурною цілісністю історично обумовлених і взаємопов'язаних поглядів й національних традицій. Останні об'єднані загальними цілями та завданнями, які необхідно вирішити для їх досягнення в межах загального дискурсу – набуття соціальними індивідами та групами певного рівня освіченості як необхідного складника соціальної адаптації, що

досягається за допомогою систематизованого навчання й виховання. Насамперед, це пояснюється тим, що СІВО виконує соціальне замовлення суспільства. Тобто, в кожному конкретному випадку вона детермінована його потребами, як на державному, так і на міждержавному рівні. Будь-яка держава, створює власну СІВО, з притаманними їй структурами, системами фінансування та правилами управління задля досягнення певних соціальних цілей. Однак, зазвичай серед обов'язкових складових СІВО виокремлюють наступні: сукупність теоретико-методологічних підходів та концепцій; комплекс нормативно-правових актів; підсистеми інституцій (ВНЗ, методичних і наукових установ, науково-виробничих підприємств) та органів управління; загал інших суб'єктів правовідносин в площині отримання вищої освіти; систему процедур, які спрямовані на досягнення освітнього результату (Сафонова, 2010; Красовська, 2011; Білий, 2012).

Складовими СІВО є форми та види діяльності (цілеспрямованої, організованої та систематичної), що здійснюється державними та приватними або громадськими освітніми інституціями з метою задоволення освітніх потреб на мікро-, мезо- та макро-рівнях, водночас, створюючи площину для виникнення конфліктів на кожному з них.

Основні вимоги до СІВО, прописані у Міжнародній стандартній класифікації освіти (ISCED, розроблена ЮНЕСКО у 1997 р.), можуть слугувати поясненням конфліктності її функціонування, адже за ними, вона повинна: супроводжуватись усталеним та організованим процесом комунікації зі спрямуванням на навчання; бути реалізованою за наявності належних умов; мати плановий характер (скеровуватись на основі принципів раціонального цілепокладання та підбору засобів досягнення останніх, притримуватись чіткої послідовності моделей та методик навчання, усталених форми навчання, забезпечувати неперервність та визначену тривалість для кожного виду навчання) (Матюк, 2013).

Ознаки СІВО підпорядковані вимогам ISCED, та, здебільшого, серед них виокремлюють 6 основних. Зокрема, за цими ознаками СІВО:

реалізується на базі середньої повної загальної або професійної освіти; здобувається у ВНЗ, який відповідно атестовано уповноваженими державними органами; здійснюється за професійними освітніми програмами, що відповідають вимогам встановленим державою; спрямована на задоволення потреб у розвитку творчого потенціалу індивіда та його вільної ініціативної участі у розвитку соціуму; задовольняє запит держави на підготовку висококваліфікованого кадрового потенціалу; її завершальним результатом є присвоєння кваліфікації або відповідного академічного ступеня, що підтверджується відповідним офіційним документом (Білий, 2012; Матюк, 2013).

Функціонування СІВО спрямоване на досягнення та підтримання визначених суспільством соціально-економічних та морально-етичних приписів. Воно забезпечується за рахунок виконання певних соціальних ролей соціальними індивідуумами та групами, в межах СІВО. Ці соціальні ролі, в свою чергу, окреслені соціальними нормами внутрішньої структури СІВО. Останні ж, визначають загальноприйнятий соціальний лад, встановлюють критерії стандартів поведінки соціальних індивідуумів та груп. Тим самим вони детермінують та спрямовують їх соціальну діяльність (Красовська, 2011; Лаппо, 2011; Парфьонова, 2012).

Функції СІВО поділяють на 2 типи: очевидні (їх здійснення має конкретну мету та підпорядковане загальновизнаним цілям інституту) та приховані або ж латентні (вони здійснюються не маючи конкретної мети, в якості побічного результату функціонування очевидних, та підпорядковані як загальновизнаним, так і дискусійним цілям існування соціального інституту). Обидва різновиди функцій СІВО реалізуються не однаково, насамперед, за соціально-економічним критерієм, що сприяє виникненню явища диференціації. Тобто – існування різниці у реалізації функцій освіти різними освітніми закладами та соціальними групами. Таким чином, виникає диференціація СІВО у вигляді системи розбіжностей (в типах навчальних закладів, наданні освітніх послуг, складі слухачів) притаманних певній

державі. Соціальна диференціація СІВО визначає соціальні чинники цього процесу (соціального-культурного та політико-економічного статусу). Соціокультурна диференціація СІВО описує закономірності розбіжностей у ціннісних орієнтаціях та специфіці культури, властивих певному соціальному прошарку населення або державі взагалі (Красовська, 2011; Лаппо, 2011; Парфьонова, 2012).

Ефективність функціонування СІВО, що опосередковано відображає ступінь конфліктності її інтеракції в суспільстві, поділяють на внутрішню та зовнішню. Обидва різновиди оцінюють використовуючи 4 основні критерії: економічності (характеризує витратну та ресурсну сторону ефективності при мінімально можливих значеннях витрат), продуктивності (характеризує співвідношення обсягів продукції або послуг з величиною витрат на їх виробництво), результативності (характеризується відповідністю витрат і досягнутих за допомогою них результатів попередньо окресленим цілям), розвитку (характеризує якісні зміни її елементів, які супроводжуються відповідними перетвореннями взаємозв'язків між ними) та життєздатності (характеризує здатність задовольняти потреби суспільства, адаптуючись до зміни зовнішніх умов, за рахунок змін у самій системі освіти) (Красовська, 2011; Лаппо, 2011; Парфьонова, 2012).

В Україні, за даними сучасної економістки Т. Матюк (2013), внутрішню ефективність СІВО, насамперед, визначає переважання темпів росту коефіцієнту питомої ваги вартості інформаційно-комунікативних технологій (ІКТ) над темпами змін показників питомої ваги викладачів із науковим ступенем кандидата й доктора наук, а також якості навчання. Таким чином, виникають передумови конфліктів на всіх рівнях організації соціуму, що загострюються внаслідок загальносвітового еволюційного розвитку суспільств до постмодерну або постіндустріалізації. Українське суспільство почало набувати ознак постіндустріального або ж інформаційного, пізніше та нижчими темпами, ніж розвинуті країни Заходу. Тим не менш, сучасні українці живуть у тому суспільстві, де знання та

інформація що далі, тим більше стають стратегічним ресурсом. Так, на сьогодні в Україні спостерігаються ті процеси трансформації СІВО, про які писали основоположники теорії «інформаційного суспільства». Зокрема: відбувається зміна з природного на технологічний акцент в знаннях, що викликає структурні трансформації в соціумі (концепція американського соціолога та публіциста Д. Белла); організована інформація є головною рушійною силою в суспільстві (концепція американо-австрійського економіста та соціолога П. Друкера); зростає обсяг та рух інформації, що призводить до децентралізації та дестандартизації (концепція американського соціолога та футуролога Е. Тоффлера) (Фадеев, 2009; Красовська, 2011; Горпинченко, 2012).

Трансформації СІВО в Україні обумовлюють конфліктність її інтеракції та залежні від розвитку:

1) усвідомлення аксіологічної ролі ВО на мікро-, мезо- та макро-рівнях. На кожному з них вищенаведене усвідомлення знаходить вираження у підвищенні мотивації та відповідальності за власний рівень освіти, ступінь якого й визначає силу розвитку як чинника впливу на процеси трансформації СІВО;

2) стабільної СІВО як успішно функціонуючих взаємозв'язків (гнучких, динамічних, варіативних, послідовних, цілісних) між різноманітними (за первинним капіталом, профільним спрямуванням, тощо) ВНЗ;

3) технологічної процесуальності СІВО як прогресивного способу досягнення кінцевої мети ВО за допомогою інновацій у взаємодії між слухачем та педагогом, а також вдосконаленні діяльності останнього, в тому числі й за рахунок емоційно-особистісних мотивацій;

4) якісно нового рівня функціональної освіченості (грамотності, доведеної до суспільно й особистісно необхідного максимуму) та професійної компетентності фахівців різного профілю, а також істотно підвищеного загальнокультурного рівня різних верств суспільства (Сафонова, 2010; Фадеев, 2009; Красовська, 2011; Білий, 2012; Горпинченко,

2012).

Загальними тенденціями трансформацій СІВО в Україні, кожна з яких детермінує певний конфліктогенний аспект, в умовах інформаційного суспільства є 4 основні: виникнення та розповсюдження системи безперервної освіти (універсальної форми діяльності, що спрямована на розвиток соціального індивідуума або груп, впродовж всього їх життя); формування загальнодоступного інформаційно-освітнього простору та залучення до нього широких мас; популяризація інновацій в освітньому процесі, зокрема ІКТ; запровадження системи випереджувальної освіти (інтегративної парадигми, орієнтованої на безперервну освіту в умовах постійних соціально-економічних змін, викликаних бурхливим розвитком інновацій). Перешкодами у процесі розвитку СІВО в умовах українського інформаційного суспільства, що обумовлюють виникнення конфліктів на всіх рівнях організації останнього, насамперед є наступні 5: низький рівень підготовки слухачів; не раціональна економічна політика ВНЗ; низький рівень престижу багатьох соціально-формуєчих професій; відсутність гарантій працевлаштування; повсякчасна дестабілізація заробітної плати переважної більшості громадян (Фадеев, 2009; Красовська, 2011; Білий, 2012; Горпинченко, 2012; Матюк, 2013).

Оцінка вітчизняними науковцями значення СІВО як способу вирішення конфліктів на всіх рівнях організації суспільства, що дозволяє зменшити загальний ступінь конфліктності у його функціонуванні, є неоднозначною. Зокрема, можливо виокремити прибічників двох основних точок зору:

1) позитивної – розвиток СІВО сприяє формуванню людського капіталу та конкурентоспроможності національної економіки, а отже, й зростанню ВВП. Серед її прибічників є такі сучасні українські вчені як Б. Данилишин, О. Грішнова, В. Куценко, Д. Лук'яненко, В. Сафонова та ін.;

2) негативної – нестримний розвиток СІВО є загрозою стабільності соціального ладу в країні, тому що сприяє не раціональному розподіленню трудових та фінансових ресурсів, яке, в свою чергу, провокує безробіття та

збільшення соціальних витрат з бюджету держави. Даної точки зору притримуються такі сучасні українські дослідники як: Б. Вульфсон, О. Кириченко, С. Лаптев, Ю. Неговська (Парфьонова, 2012; Матюк, 2013).

Основні засадничі положення розвитку СІВО та уникнення перешкод на шляху цього процесу в українському суспільстві, тобто зменшення ступеню конфліктності її інтеракції, сформульовані в Державній національній програмі «Освіта. Україна XXI століття» (зі змінами від 1996 р.) і підкріплені ЗУ «Про освіту» (зі змінами від 2020 р.) та «Про вищу освіту» (зі змінами від 2020 р.). В цих документах наведені базові комплекси заходів щодо вдосконалення управління СІВО, підпорядковані принципам демократії та прозорості, а власне СІВО позиціонується як державно-громадська. Виходячи з цього, в них передбачена зміна навантаження, функцій, структури та стилю центральних й регіональних інституцій управління СІВО, викликана орієнтацією на думку широкої громадськості. Наріжними концептами реформування СІВО в Україні, спрямованими на вирішення конфліктів у її функціонуванні, з огляду на вищенаведені правовстановлюючі документи є наступні 10: гендерна рівність; анти-ейджистська спрямованість; особистісно- та компетентнісно-орієнтований навчальний процес; залучення слухачів до управління; децентралізація; програмно-цільове підпорядкування; взаємодія державного й громадського контролю; популяризація нової етики; запровадження системи моніторингу з метою наступної оцінки ефективності; широке використання інновацій та ІКТ; демократизація кадрових процесів. Загалом, реформи СІВО в Україні спрямовані на підпорядкування її розвитку 2 основним напрямом, покликаним зменшити ступінь конфліктності: вибудови стабільного джерела підвищення ефективності діяльності людини у всіх сферах соціального буття та створенню конкурентно-спроможного гравця загальносвітового ринку освіти, що приймає активну участь у формуванні міждержавного простору ВО. Правове забезпечення вищенаведеного розвитку СІВО, що знаходить свого відображення в реформах, здійснюється на рівні Верховної Ради

України, Кабінету Міністрів та Міністерства освіти та науки. Насамперед, за рахунок розробки нових законів, стандартів, ліцензій, а також акредитації ВНЗ (Фадеев, 2009; Красовська, 2011; Білий, 2012; Горпинченко, 2012; Матюк, 2013).

Отже, з огляду на вищенаведене, ми можемо стверджувати, що конфліктність інтеракції СІВО детермінована історико-культурною специфікою розвитку нашої країни, а за останні тридцять років зазнає дискусабельного впливу урядових реформ. Останні обумовлені пошуком відповідей на виклики глобального процесу інформатизації суспільства в умовах вільної ринкової економіки. Саме економічна складова як визначає загальний напрям реформ, що безумовно є необхідними для еволюції суспільства, так і забезпечує їх реальне впровадження в повсякденне життя. Врешті-решт, в суспільствах будь-якої країни починаючи з доби модерну, конфліктність в інтеракції інституту освіти з суспільством, насамперед була визначена оптимальністю у виборі способів досягнення таких взаємопов'язаних між собою цілей як: ефективна соціалізація та економічне благополуччя соціальних індивідів та груп. Починаючи з середини ХХ ст., СІВО гуманізується, переорієнтовуючи свою діяльність з метою зменшення ступеню конфліктності у інтеракції з окремими соціальними групами та індивідами (Фадеев, 2009; Горпинченко, 2012). Останнє досягається шляхом посилення уваги до особливостей самоідентичності та саморозвитку соціальних індивідуумів та груп, однак ми вбачаємо в цьому лише намагання оптимізувати процеси набуття та реалізації знань і компетентностей задля підвищення економічної ефективності використання людського капіталу. Таким чином, орієнтація СІВО на ринок праці, власне пряма чи опосередкована інтеракція між ними, обумовлює виникнення конфліктної площини. Крім того, можливо прогнозувати, що дана тенденція буде лише посилюватись, адже в ліберально-демократичних суспільства з позицій рівності та толерантності саме освіта є найбільш ефективним соціальним ліфтом (Лаппо, 2011; Білий, 2012; Степаненко, 2018). Саме тому, задля

дослідження конфліктологічного аспекту загальних тенденцій оцінювання сучасною українською молоддю ролі ВО в успішності працевлаштування, необхідно висвітлити засадничі моменти функціонування ринку праці. В свою чергу, це вимагає зосередити увагу на впливу процесів глобалізації як на конфліктогенність ринку праці в цілому, так і на можливість української молоді адаптуватись до його вимог, зокрема (Сафонова, 2010; Сбруєва, 2019).

1.2. Конфліктогенність сучасного ринку праці, обумовлена процесами глобалізації, як простір викликів для молодого покоління

Засадничими роботами, присвяченими конфліктогенності ринку праці (РП), в яких значна увага приділена молодіжному сегменту та процесам глобалізації, передусім – економічної, є публікації таких закордонних вчених як Р. Джекман, Л. Ерхард, Р. Леярд, Дж. М. Кейнс, П. Кууссі, К. Маккенн, А. Маршал, Д. Мортенсен, А. Оукен, Р. Філер, А. Філіпс, Д. Хаммермеш, Х. Холзер та ін. (Ільїч, 2011; Семенова, 2015).

Дослідження різноманітних аспектів конфліктогенності сучасного РП, відображені в роботах українських вчених, зокрема;

- 1) взаємозв'язків РП з СІВО – О. Грішньої, М. Долішнього, С. Злупко, Ф. Заставного, О. Кратта, О. Лаврук, О. Яременко та ін.;
- 2) процесів трансформації РП – С. Дорогунцова, С. Бандури, В. Васильченко, В. Василенко, Ю. Краснова, Е. Лібанової, В. Онікієнко та ін.;
- 3) питань безробіття – В. Мікловда, Б. Новікова, В. Петюха, М. Пітюлич, М. Прокопенко, В. Савченко, І. Швець, В. Шкаредного та ін.;
- 4) проблематики зайнятості молоді – Д. Богині, Н. Борецької, Г. Губерни, М. Данюк, В. Дорофієнко, К. Зайцева, І. Петрової та ін.;
- 5) особливостям РП під впливом процесів глобалізації — А. Колот, О. Лисюк, Л. Лісогор, В. Оніщенко, Л. Федунчик, І. Юрчик та ін.;
- 6) специфіки регіональних РП – О. Балакіревої, М. Малиновської, І. Перегуди, І. Прибуткової, О. Чувардинського та ін. (Іляш, 2007; Танасієнко,

2011; Бондаревська, 2019).

РП позначають за допомогою декількох дефініцій, що відображають його місце в структурі соціуму, та окреслюють напрями виникнення конфліктів у його інтеракції в суспільстві. Серед цих дефініцій наріжними є:

1) найбільш складний елемент ринкової економіки, оскільки він знаходиться під постійним впливом усіх процесів в житті суспільства (культурно-етичних, соціально-демографічних, політико-економічних, тощо) та має забезпечувати ефективне поєднання інтересів всіх учасників трудових відносин, задля стабільного розвитку соціуму;

2) один з трьох основних типів ринку в сучасній економічній системі людства (поруч з ринками товарів та капіталів);

3) вагомий чинник впливу на вибудову соціально-економічних відносин, оскільки: забезпечує розподіл та перерозподіл трудових ресурсів, створює попит та пропозицію, підвищує мотивацію та формує спонукальні заходи з метою забезпечення загального виконання певних приписів (Танасієнко, 2011; Семенова, 2015).

Основна функція РП, що обумовлює конфліктність його інтеракції в суспільстві, полягає у реалізації (залученні до економічної діяльності, тобто наданні зайнятості) запропонованої робочої сили (особам, що є на обліку в Державній службі зайнятості), тим самим забезпечуючи існуючий попит (потребу роботодавців у працівниках на вільні робочі місця) на неї (Корчун, 2009; Танасієнко, 2011).

Під глобалізацією РП насамперед розуміють вплив на нього процесів економічної глобалізації, що спрямовані на формування щонайменше 7 аспектів ринкових відносин. А саме: структури міжнародного поділу праці відповідно до актуальних вимог роботодавців; розвитку світової інфраструктури та загальної валютної системи; динамічної міжнародної міграції; постійного збільшення частки світової торгівлі та потоків інвестицій; системного впровадження інноваційних технологій. Тобто, глобалізація РП спрямована на створення єдиного механізму узгодження

попиту та пропозиції робочої сили, безвідносно до певної території чи державного утворення та перебуває у стані постійного розвитку, незалежно від певної держави і розвивається завдяки планетарної глобалізації в цілому, та глобалізації економіки зокрема (Іляш, 2007; Дука, 2008; Бондаревська, 2019).

РП України є важливим чинником, що сприяє еволюції економіки держави та, одночасно, інтегрованою системою юридично-соціальних та економіко-організаційних відносин. Специфікою РП України, що визначає конфліктність його інтеракції в суспільстві, є наявність складного перебігу формування культури соціально-трудова відносин, що суттєво обтяжується конфліктом між світоглядними парадигмами, які визначають вибір основних суб'єктів ринку праці. Визначальними рисами РП України, що окреслюють основні напрями конфліктності його функціонування, є: високий рівень безробіття; жорстке законодавство стосовно робочої сили; низький ступінь співвідношення рівня зайнятості населення до показників ВВП; диспропорцій у структурі попиту та пропозиції робочої сили; архаїчність структури зайнятості (наприклад, значна кількість осіб, зайнятих у низькопродуктивному селянському, не фермерському, господарстві); старіння нації; інтенсивні процеси зовнішньої трудової міграції; «мала» заробітна плата у відповідь на низьку продуктивність праці; суперечливість системи нарахувань; посилення неформального сектору з неформальними інститутами та договірними відносинами; брак мотивації до підвищення ефективності соціально-трудова відносин у всіх їх учасників (Корчун, 2009; Танасієнко, 2011; Семенова, 2015; Бондаревська, 2019).

Показниками ефективності РП, згідно Всесвітнього економічного форуму (ВЕФ), що вказують на необхідність негайного проведення реформ заради зменшення ступеню конфліктності його функціонування в Україні є: гнучкість при визначенні розміру заробітної плати; погана реалізація мотиваційної функції податкової системи; відсутність рівноправного діалогу між працівником та роботодавцем; брак професійної організації виробничого

процесу; низька здатність утримувати та залучати таланти або лідерів. Примітно, що з виникненням конфліктів у суспільстві, внаслідок низького рівня вищенаведених показників РП та ефективності впровадження способів їх подолання, стикається переважна більшість країн Співдружності Незалежних Держав (СНД), процес виходу з якої України тривав з 2014 по 2019 рр. (Близнюк, 2018).

Загалом, стратегічними напрямками конфліктів у інтеракції сучасного РП України є наступні 3: деформація галузевої структури виробництва та експорту, а також невідповідність професійно-кваліфікаційного складу працівників сучасним виробничим вимогам, що спричинює брак кадрів для ефективного запровадження інновацій. Серед базових причин низького рівня кваліфікації робітників виокремлюють: низьку матеріальну мотивацію, обмежену можливість працевлаштування, відсутність гарантій стабільної виробничої діяльності за фахом та невідповідність структури СІВО потребам РП (Корчун, 2009; Танасієнко, 2011).

Вищенаведена ситуація на РП України, що характеризується високим ступенем конфліктності, загострюється з часом, оскільки будь-яке зовнішнє втручання в розбалансовану систему ще сильніше її дестабілізує. Тобто, оскільки Україна обрала європейський шлях розвитку, що передбачає функціонування на засадах відкритої системи, загально-еволюційне спрямування на глобалізацію посилюється в наслідок цілеспрямованого залучення до єдиного європейського простору, міжнародних інституцій, тощо. Тим самим створюються передумови для постійного впливу економічної глобалізації на українське суспільство в цілому, й РП зокрема. Крім того, трансформації РП, детерміновані вищезгаданими наслідками набувають ознак звичаєвості (Іляш, 2007; Танасієнко, 2011; Близнюк, 2018; Бондаревська, 2019).

Економічна глобалізація (ЕГ) має декілька дефініцій, кожна з яких окреслює підґрунтя для виникнення конфліктів, та базовими є наступні 5:

- 1) одночасно рушійна сила та результат економіко-технологічного

розвитку людства, що знаходить вираження у процесі перетворення загальносвітового господарства в єдиний ринок (праці, товарів, послуг, освіти, тощо);

2) сукупність процесів організованого використання матеріальних і нематеріальних ресурсів у масштабі всієї планети;

3) категорія соціально-економічної інтеракції, що описує систематизовані та постійно поглиблюванні взаємодії міждержавних ринків з інтеграцією національних економік між собою;

4) чинник, що скеровує процеси на міждержавних та національних ринках у відповідь до вимог розвитку науки та технологій в світовому економіко-інформаційному просторі, тобто є важелем економічного росту;

5) загальносвітова тенденція, що визначає перспективи соціально-економічного розвитку кожного регіону та держави, тим самим змінюючи соціально-економічну структуру суспільства та спричинюючи якісно нові зміни на РП (інтелектуалізацію виробництва, принципово нову етику виробничих відносин, інформатизацію економічної діяльності, тощо) (Іляш, 2007; Дука, 2008; Бондаревська, 2019).

ЕГ викликає множинні конфлікти, водночас пропонуючи шляхи їх вирішення, внаслідок трансформації світової економіки. Основними напрямками трансформацій, що супроводжуються виникненням та розв'язанням певних конфліктів, є 4 основні: поширення ознак суспільного (демократично-капіталістичного) виробництва та обігу на всіх економічних рівнях; інтернаціоналізація виробництва та обігу; невпинне зростання ролі транснаціональних корпорацій як інституційних форм; перебудова структури чинників виробництва. Так, в останню наприкінці ХХ ст. увійшли та зайняли чільні позиції 4 нових чинники виробництва – інформація, фундаментальні та практичні знання, інтелектуальний капітал й засоби зв'язку (Іляш, 2007; Дука, 2008; Бондаревська, 2019).

Відповідно, ЕГ найбільш повно виражена в країнах «цивілізаційного центру», а найменше – в країнах «третього світу». Україна ж належить до

країн що розвиваються та її суспільство ще не набуло всіх ознак інформаційного, однак через низку політико-економічних причин на нього суттєво впливають процеси ЕГ. Задля соціально-стратегічного благополуччя українців в умовах глобалізації, яке безпосередньо взаємопов'язане із зменшенням ступеню конфліктності у суспільстві, що визначається у тому числі й конфліктогенністю РП, необхідно зробити основним чинниками економічного розвитку наступні: вдосконалення існуючих технологій та використання принципово нових наукових досягнень, чому може сприяти міжнародний трансфер інтелектуального потенціалу. Підкреслимо, що 2 основними ознаками міжнародної торгівлі у розвинутих країнах є: постійне збільшення частки ринку, що припадає на високотехнологічні товари та послуги, а також посилення інтеграції як комплексного явища, яке об'єднує розвиток продуктивних сил та соціально-трудових відносин. Воно реалізується, насамперед, 3 шляхами: постійного процесу перемовин між всіма зацікавленими учасниками взаємодії; еволюції регіональних ринків за відсутності централізації; встановленні цілей та засобів їх досягнення на принципах задоволення прагматичних інтересів певної групи (Іляш, 2007; Дука, 2008; Ільчук, 2018; Бондаревська, 2019).

Утворення єдиного ринку загальносвітового господарства під впливом ЕГ досягається за рахунок нівелювання кордонів між економіками окремих держав та посилення взаємозалежності між ними, насамперед, за рахунок значного ступеня спеціалізації та інтеграції виробництва товарів та послуг. ЕГ об'єктивно впливає як на світовий, так і на національний (в цілому) та регіональний (зокрема), РП. Таким чином, останні втрачають свою відокремленість та стають взаємно-інтегрованими, що обумовлює появу нових конфліктів, не гарантуючи вирішення вже існуючих. Наприклад, РП України все більше трансформується під впливом систематичних транснаціональних потоків робочої сили (трудова міграція) (Іляш, 2007; Дука, 2008; Танасієнко, 2011; Бондаревська, 2019).

Процеси ЕГ тісно взаємопов'язані з інформатизацією суспільства, що

спричинює міжнародну інтеграцію та створює площину нових конфліктів інтеракції. У комплексі, ці два показники (ЕГ та ступінь інформаційності соціуму) скеровують інновації в економіко-технологічній галузі та соціально-трудові відносини. Останні, в свою чергу, детермінують процеси на РП. Загальносвітовими тенденціями змін РП під впливом ЕГ є наступні: перебудова структури зайнятості населення, виникнення дисбалансу між структурою робочої сили та робочими місцями, переміщення виробництв до країн із дешевою робочою силою, потреба у високо-мобільних працівниках, активна міграція як висококваліфікованих спеціалістів («відтік мізків») так і низько кваліфікованих трудових мігрантів (Іляш, 2007; Дука, 2008; Ільчук, 2018; Бондаревська, 2019).

Вплив ЕГ на РП України є діалектичним, водночас посилюючи та зменшуючи конфліктогенність останнього, й здійснюється за 2 напрямками:

1) **прямий** – інтеграція РП нашої країни до глобального РП завдяки міграційним потокам та посиленню попиту на українську робочу силу у транснаціональних компаній і міжнаціональних корпорацій;

2) **опосередкований** – здійснюється за допомогою трансформацій РП України, обумовлених змінами на міжнародному ринку (в торгівлі, прямих інвестиціях, цінах на товари й послуги, процесах динаміки експорту та імпорту, зміні курсу валют, тощо) (Іляш, 2007; Дука, 2008; Близнюк, 2018; Бондаревська, 2019).

Параметрами, що визначають ступінь впливу ЕГ на РП України є наступні 5: склад робочих місць, їх динаміка й структура, якісні характеристики та соціальна мобільність робочої сили (Бондаревська, 2019).

Найістотніші зміни конфліктогенності РП України під впливом ЕГ останніми роками відбуваються в наступних 4 площинах: зайнятості (обсяг наявних вакансій, умови працевлаштування, гарантії стабільної зайнятості та доходу); інформаційно-технологічної взаємодії (інновації в технологіях, удосконалення організації праці, підвищення кваліфікації); економічних комунікацій (збільшення контактів і зв'язків на загальносвітовому рівні за

всіма напрямками соціально-економічного співробітництва) та конкуренції (найбільш небезпечні, оскільки сприяють кризі в суспільному устрої). Останнє пояснюється тим, що поширення інтеграційних процесів на розвиток РП України сприяє посиленню соціально-економічної нерівності між нашою державою та країнами Європейського Союзу (ЄС). Таке явище вже не перший рік спостерігається насамперед у сферах: продуктивності праці, заробітної плати та доходів населення, рівня зайнятості й соціального захисту. Окрім того, з 2004 р. в Україні спільні кордони з державами ЄС, що сприяло підвищенню активності зовнішньої трудової міграції населення нашої країни. В цілому, РП України характеризується наявністю проблем, властивих як країнам СНД, так і країнам ЄС. Підкорюючись історичній традиції, в Україні продовжує впроваджуватись курс на повну, а не продуктивну та ефективну зайнятість. В свою чергу, це сприяє тому, що національні інститути стають малоефективними в умовах інформаційного суспільства та виникає зворотній зв'язок між динамікою ВВП і безробіттям (Ляш, 2007; Дука, 2008; Близнюк, 2018; Ільчук, 2018; Бондаревська, 2019).

Основними засобами подолання конфліктів внаслідок впливу ЕГ на РП України є наступні 3: розвиток соціально-трудових відносин, посилення гарантій соціального захисту та постійне вдосконалення економічної системи нашої держави. Новітні правила взаємодії у сфері соціально-трудових відносин на РП України в контексті ЕГ скеровані за 2 директивними аспектами: інформаційне суспільство постмодерну відкидає територіальну залежність виробництва та встановлення роботодавцем соціально-трудових відносин, здебільшого, виходячи з рівня кваліфікації працівника (Ляш, 2007; Дука, 2008; Танасієнко, 2011; Ільчук, 2018; Бондаревська, 2019).

Вищенаведене становить засадничі умови формування конфліктогенності сучасного РП, тобто окреслює засадничі напрями конфліктів у його інтеракції з українською молоддю.

Молоде покоління або молодь – це соціально-демографічна група, окреслена за допомогою 4 типів ознак: вікових, соціальних, біологічних та

психологічних. Всі вони формуються під впливом пануючого соціального устрою та процесами соціалізації, а отже, безпосередньо взаємозалежні з СІВО конкретної держави. Згідно із ЗУ «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» (зі змінами від 2019 р.) до молоді включають осіб, віком від 14 до 35 років. Ці вікові межі окреслені за допомогою соціолого-фізіологічного підходу. Так, в нашому суспільстві, зазвичай з 14 років розпочинаються процеси активної соціалізації та соціальної індивідуалізації, до 18 років завершується формування психофізичних якостей, до 24 років припиняються процеси біологічного росту організму, а до 35 років завершуються процеси професійно-соціальної адаптації. Тобто, до молоді належать юридично дієздатні та повноправні члени суспільства, що тією чи іншою мірою здійснили перехід від дитинства до дорослого життя, яке характеризується самостійністю та усвідомленістю (Батюк; 2015; Семенова, 2015). Права та обов'язки молоді на РП в Україні у правовій площині забезпечені як національними (насамперед, Конституцією України – статті 24 та 43, стосовно рівності перед законом та права на гідну працю; ЗУ «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні», зі змінами від 2019 р.; ЗУ «Про зайнятість населення», зі змінами від 2020 р.; Кодексом законів про працю зі змінами від 2020 р.) так міжнародними (в першу чергу, Конвенція Міжнародної організації праці № 138 про мінімальний вік для прийому на роботу від 1973 р. та Рекомендація МОП №136 про спеціальні програми забезпечення зайнятості і підготовки молоді від 1970 р.), ратифікованими в нашій країні (Батюк; 2015; Семенова, 2015).

Специфіка конфліктності молодіжного сегменту РП, детермінована притаманними цій соціально-демографічній групі осіб біологічно-соціальними перевагами (високий рівень здатності до адаптації та соціальної мобільності, ініціативності й толерантності, володіння новими професіями та ІКТ) та недоліками (брак практичних навичок і трудового досвіду, не завершена ВО, низький соціально-економічний рівень, тощо). Основними напрямками конфліктів у інтеракції молодіжного сегменту РП в Україні є:

підвищення рівня безробіття порівняно з іншими країнами ЄС та СНД; нераціональна територіально-галузева структурою більшості регіонів країни та система підготовки й використання робочої сили; перевищення рівня розвитку робочої сили над рівнем економічного розвитку регіонів; низька ефективність методів регулювання та управління процесами РП; відсутність селективного підходу до проблем РП на регіональному рівні (Корчун, 2009; Ільч, 2011; Танасієнко, 2011; Батюк; 2015; Семенова, 2015; Дубич, 2017).

Соціальна вразливість молоді на РП створює передумови для виникнення множинних конфліктів на всіх рівнях організації суспільства. Вона пояснюється суперечливою конкурентоспроможністю цієї соціально-демографічної групи, яку, в першу чергу, визначають високі показники безробіття. Останнє, сприяє залученню молоді до неформального або тіньового РП, що саме по собі є ознакою суспільного конфлікту. Причинами вищенаведеної поведінки української молоді є: висока конкуренція на перспективні посади за престижними професіями; відсутність гідної заробітної плати за фахову діяльність; підвищення вимог роботодавців до особистісних якостей та професійних знань. Так, найбільш вразливими на РП як загальносвітовому, так і України та її регіонів, є соціальні індивіди або групи осіб з віком від 15 до 24 років. Саме для цієї когорти характерні найвищі показники безробіття на формальному та неформальному РП під впливом процесів глобалізації. Зауважимо, що власне показники безробіття можуть бути використані як комплексний критерій ступеню конфліктності інтеракції між РП та молоддю. Примітно, що це твердження справджується як під час порівняння зі складом всього населення (тобто, у віковому проміжку від 15 до 70 років), так і соціально-демографічною групою молоді (тобто, у віковому проміжку від 15 до 35 років). В цій віковій категорії, молодь зазнає проблем із працевлаштуванням, оскільки саме в неї найменша конкурентоспроможність на РП України. Останнє пояснюється тим що вона характеризується: браком професійних знань та навичок; потребою в наданні додаткових соціальних пільг (відпустки на навчання та догляд за дитиною,

жорсткіші вимоги з охорони праці, тощо); трудовою нестабільністю (військова служба у ЗСУ, відсутністю «укорінення» в певній місцевості, психічна лабільність). Водночас, соціальна мобільність молоді на РП, насамперед професійна та територіальна, в першу чергу обумовлена неусталеністю та слабкістю її економічних і соціальних зв'язків (Корчун, 2009; Ільїч, 2011; Танасієнко, 2011; Батюк; 2015; Семенова, 2015; Дубич, 2017).

Підсумовуючи, можна стверджувати, що виклики для української молоді внаслідок конфліктогенності РП в контексті ЕГ поділяються за етіологією на: зовнішні (світові кризи; міграційно-політичні процеси) та внутрішні (диспропорції між попитом та пропозицією, в тому числі й на регіональному рівні; розбіжності між кваліфікацією та вимогами роботодавців; брак інформації про специфіку РП). Все вищеперераховане спричинює множинні конфлікти під час працевлаштування молоді, що взаємообумовлене з процесами вибору нею стратегій самореалізації. Вищенаведені конфлікти спричиняють посилення загального ступеню конфліктності у суспільні, що, в свою чергу, негативно позначається на його здатності до ефективного розвитку та, тим самим, ініціюється «замкнене коло». Наприклад, посилюється зовнішня трудова міграція й частка мігрантів не повертається; зростає частка тіньового РП та соціальна напруга; знецінюється робоча сила і відбувається переоцінка життєвих цінностей; зменшуються надходження до бюджету та престижність певних професій; втрачається мотивації до праці; підвищується криміналізація та маргіналізація соціуму (Корчун, 2009; Ільїч, 2011; Батюк; 2015; Семенова, 2015; Дубич, 2017). Задля успішного подолання вищенаведених конфліктів у суспільстві слід враховувати, що глобалізаційні тенденції розвитку людства у своєму конкретному прояві в Україні, впливають не лише на РП, а й на молодь. При чому, вони починають цей вплив ще до того, як молодь почне цікавитись РП. Можливо виокремити наріжні прояви впливу глобалізації як на суспільство в цілому, так і на молодь – особливо, оскільки завдяки низці

психо-фізіологічних чинників вона є найбільш лабільною соціальною групою, одночасно сильною та слабкою в своїй чуттєвості. Тим самим, суть конфліктності між РП та молоддю є двобічною, а глобалізація впливає як на них, так і на площину їх взаємодії – структуру соціуму в цілому. Такий всебічний вплив можна розподілити за 11 напрямками: появою концепції «*homo scientificus*» (зміна критеріїв оцінки добробуту та влади, поява теорій меритократії); інтенсивний розвиток наук про людину (біологія, що змінює світ – генна інженерія); узвичаєність полікультурної комунікації (концепції «глобального села», «світу без меж», тощо); інтернаціоналізація завдяки підвищенню мобільності; зміни соціально-побутових умов життєдіяльності; зміни психо-сексуальних поведінкових норм; підвищення рівня толерантності; інформатизація; необхідність безперервної освіти; підвищення рівня компетентності; лібералізація освіти. Отже, з вищенаведених 11 напрямів, принаймні 5 тісно взаємопов'язані з освітнім процесом та СІВО. Саме освіта здатна слугувати медіатором між молоддю, соціумом, глобалізацією та РП. Однак, через низку різнорівневих причин, СІВО по всьому світі все менш ефективно слугує таким медіатором. В наслідок цього набуло значного поширення поняття не формальної освіти. Остання динамічно розвивається та покликана забезпечити ефективну адаптацію до не стабільних умов РП, при чому, не лише молоді – загальноєвропейським панівним трендом є безперервна освіта саме дорослих (Корчун, 2009; Ільїч, 2011; Батюк, 2015; Семенова, 2015; Ільчук, 2018).

1.3. Неформальна освіта як спосіб зменшення ступеню конфліктності між інститутом вищої освіти, ринком праці та стратегіями молоді

Становлення неформальної освіти (НО) відбувалося за 4 напрямками, як зазначає українська дослідниця Л. Лук'янова. Кожний з них відображає пануючі в суспільстві погляди на інструментальну сутність цього виду освіти

як соціального феномену. А саме: суспільно-політичному (найбільш поширений у країнах Північної Європи, НО як інструмент соціально-політичного розвитку); культурологічному (представлений у країнах ЄС, де НО це інструмент аксіологічного розвитку); політично-діяльнісному (розповсюджений у США, НО як інструмент сталого розвитку); економічному (переважає у країнах колишнього соціалістичного табору, НО є інструментом економічного розвитку). Отже, ці напрями окреслюють пріоритети за якими здійснюються соціальні трансформації, та, виходячи з останніх, й визначаються основні функції, які повинна виконувати НО (Горленко, 2017; Кристопчук, 2017; Бабушко, 2018; Самойленко, 2019).

Передумовою становлення НО як ефективного та офіційного способу набуття професійних знань та навичок задля зменшення ступеню конфліктності як в інтеракції між соціальними інститутами, так і такої на рівні між соціальним інститутом та індивідом, або ж внутрішньо-особистому була концепція «світової освітньої кризи». Її у 1968 р. висунув американський педагог та економіст П. Г. Кумбс. На його думку, система формальної освіти не достатньо ефективно адаптується до новітніх умов розвитку людства породжуючи площину конфліктності, що посилюється під час її взаємодії з суспільствами, що також мають власну систему конфліктності, внаслідок системних трансформацій. Таким чином, внаслідок накладання двох площин конфліктності впродовж інтеракції, виникає загальна або третична площина конфліктності, що може слугувати показником ступеню загальної конфліктності суспільства. Власне ж вищенаведена конфліктність формальної освіти вчений пояснював великою мірою інертності населення та консервативністю, що здебільшого розглядалась як чеснота в освітньому процесі. Отже, в межах теорії П. Г. Кумбса, було чи не вперше трансльовано на загал необхідність змін в системі освіти, а також розділено між собою формальний та не формальний різновиди освіти з метою зменшення міри конфліктності в суспільстві. З того часу відбувся змістовний розвиток ідей, що спрямовані на використання

потенціалу НО, в тому числі й за рахунок впливів глобалізації. Наприклад, з 2004 р. в країнах ЄС діють «Загальні європейські принципи ідентифікації та визнання результатів неформальної та інформальної освіти», ратифіковані в Україні у 2013–2014 рр. Втім, вірогідно саме такий стрімкий розвиток призвів до виокремлення не лише інформальної освіти, але й до множинної типологізації освіти та відсутності єдиної дефініції поняття «неформальна освіта» (Ткач, 2008; Горленко, 2017; Кристопчук, 2017; Бабушко, 2018; Самойленко, 2019). Власне термін «неформальна освіта» останніми роками підлягає критиці, оскільки процеси, що дістають перебігу за певним алгоритмом, вірогідно є формалізованими. Тобто, вихідне поняття НО як сукупності цілеспрямованих освітніх впливів, які відбуваються за межами формальних установ спростовується, тим паче, що новітньою тенденцією є сприяти НО на базі СІВО та визнавати її результати (що передбачає оцінювання) (Ткач, 2008; Павлик, 2016). Втім, він є цілком офіційним, наприклад, згадується в законодавстві України й нижче коротко розглянемо його найпоширеніші визначення.

Засадничі потрактування поняття НО містять в собі окреслення напрямів конфліктності останньої та є наступними:

1) інституціолізована, цілеспрямована й спланована особистістю або організацією діяльність, що забезпечує надання освітніх послуг та є додатковою та/або альтернативною до формальної освіти — згідно Міжнародної стандартної класифікації освіти за 2011 р., під керівництвом ЮНЕСКО;

2) організований та систематичний процес надання компетентностей, що є додатковими по відношенню до вже наявних та отриманих, переважно в системі формальної освіти – за поглядами відомого радянського педагога та дослідника О. О. Макареня;

3) організована, структурована та цілеспрямована навчальна діяльність, що здійснюється за межами закладів формальної освіти, спрямована на задоволення найрізноманітніших освітніх потреб різних груп населення та не

надає легалізованого диплома – за працями українського соціолога О. С. Гончарука;

4) освітня діяльність, що не забезпечує офіційним документом легітимації, однак враховує потреби й побажання всіх учасників процесу – згідно сучасної української дослідниці й педагогині О. М. Фучили;

5) організована поза формальною освітою освітня діяльність, що: забезпечує засвоєння тих вмінь і навичок, які необхідні для соціально та економічно активного громадянина; структурована (має освітні цілі та завдання, часові межі, інфраструктурну підтримку); реалізується внаслідок усвідомленої потреби; не передбачає обов'язкової сертифікації отриманих компетентностей – згідно проекту «Європейський центр знань про молодь». Зауважимо, що в нашій роботі ми будемо розглядати НО як складну комплексну (соціальну, динамічну, відкриту, варіативну, мобільну) систему, що реагує на попит молоді та намагається задовольнити її потреби, зокрема у ефективній взаємодії на РП. Вона є за межами встановленої традиціями системи формальної освіти, що знайшла підкріплення у царині законодавства, однак з кожним роком це потроху змінюється (Ткач, 2008; Жихорська, 2014; Павлик, 2016; Горленко, 2017; Кристопчук, 2017; Самойленко, 2019).

Загальними підходами у науковій парадигмі дослідження НО як способу вирішення конфліктів на різних рівнях організації суспільства є 8 наступних:

1) діяльнісний – НО це діяльність, тобто процес усвідомленої активної взаємодії, де присутні: об'єкт, суб'єкт, ціле покладання, проектування й реалізація, аналіз результатів, порівняння із запланованим;

2) результативний – НО це результат діяльності, що необов'язково збігається з її метою (критеріями є кількісні та якісні показники, за якими співставляють результат і мету);

3) процесуальний – НО як процес, який визначений послідовною зміною явищ, станів, дій з метою вирішення певних завдань;

4) освітній – НО як освіта, тобто передбачає засвоєння компетенцій та набуття компетентності;

5) навчальний – НО як навчання, себто специфічний (в першу чергу, за рахунок особистісного спрямування) організований та керований процес цілеспрямованої передачі та засвоєння соціального досвіду (в тому числі, й вдосконалення вже наявного в індивіда);

6) формальний – НО як форма навчання, тобто діяльність та спосіб отримання компетенцій та набуття компетентності, який вимагає для реалізації певного регламенту;

7) інформаційний – НО як процес отримання та засіб передачі інформації, не завжди усвідомлений в повному обсязі;

8) повсякденний – НО як процес самореалізації та само удосконалення на основі життєвого досвіду у різних площинах (побутовій, професійній, релігійній, практичній, військовій, культурній, емоційній та ін. (Самойленко, 2019).

Метою НО є розвиток певного виду грамотності (технологічної, економічної, громадсько-правової, політичної, соціально- комунікативної, загальнокультурної, гностичної, методологічної, тощо) на вимогу конкретного індивідуума (Ткач, 2008; Бабушко, 2018; Самойленко, 2019). Основними ознаками НО є: орієнтація на конкретні освітні запити, різноманітність та гнучкість у методах та підходах; інтерактивність, творча та демократична атмосфера; побудова навчальних програм на основі інтересів і потреб слухачів; різноманітність форм та темпів навчальної діяльності; встановлення зв'язку між досвідом учасників й теорією, що вивчається; надання переваги компетентностям, які придбані активною участю в діяльності чи повсякденному житті; залучення емоцій та інтелекту. Примітно, що серед дискутабельних ознак НО, здебільшого виокремлюють такі 5 як: не обов'язковість організованого та систематичного характеру діяльності; наявність оцінювання результатів; відсутність документів легітимації набуття певних компетентностей; загальне виведення з правового

поля; доступність для всіх бажаючих (Ткач, 2008; Кристопчук, 2017; Павлик, 2017; Жихорська, 2014). Сучасний американський науковець Т. Сімкінс, розробив схему порівняння навчальних програм у формальній та неформальній видах освіти за характеристиками. Творчо доробивши її виходячи з останніх наукових даних ми пропонуємо порівняння, що наведено нижче (табл. 1).

Таблиця 1. Порівняння формальної та не формальної освіти за Т. Сімкінсом (Горленко, 2017);

№	Системні характеристики навчання	Вид освіти	
		Формальна	Неформальна
1	Цілі	1) довготривалі та більш загальні; 2) обов'язкове отримання офіційно визнаних документів про освіту;	1) короткострокові та специфічні; 2) отримання офіційно визнаних документів про освіту не обов'язкове;
2	Тривалість	тривалий цикл, повний робочий день	короткий цикл, неповний робочий день
3	Зміст	1) стандартизований; 2) орієнтований на основні положення навчального матеріалу; 3) академічний; 4) чітко структурований; 5) вступні вимоги визначають контингент тих, хто навчається	1) індивідуалізований; 2) орієнтований на результат; 3) практичний; 4) гнучкий, особистісно орієнтований 5) особи, що навчаються, визначають вступні вимоги
4	Місце	заклади освіти не орієнтуються на близькість розташування від місця проживання	орієнтовані на близькість від місця проживання
5	Ресурсозатратність	ресурсозатратна	ресурсозберігаюча
6	Контроль	зовнішній / ієрархічний	самоврядування / демократичний
7	Мотивація	відтворення традицій	реакція на нові зразки соціальної практики
8	Організація	централізовано-регламентована	демократично-спонтанна
9	Аура	офіційно-ділова	родинна, неформальна
10	Ставлення до людини	клієнтоорієнтоване	дружнє
11	Залучення	обов'язкове	добровільне
12	Орієнтація зусиль	контроль	узгодження

Окрім того, вважаємо за необхідне навести схему порівняння формальної та неформальній видів освіти згідно поглядів сучасної російської дослідниці О. М. Астемірової (табл. 2).

**Таблиця 2. Порівняння формальної і неформальної освіти
О. М. Астеміровою (Горленко, 2017);**

№	Критерії порівняння	Вид освіти	
		Формальна освіта	Неформальна освіта
1	Цілі	отримання професії, диплому	приріст освітнього потенціалу суб'єкта
2	Місце	спеціально організовані, акредитовані освітні організації	різноманітні організації, підприємства, не учбові заклади та установи
3	Суб'єкти організації	педагоги, спеціалісти с педагогічною освітою або особи, допущені до педагогічної діяльності	різні спеціалісти педагогічного і непедагогічного профілю
4	Нормативне регулювання	закони «про освіту», державні освітні програми, учбовий розклад, нормування строків навчання	закони «про освіту», договірна основа
5	Характерні ознаки	1) систематичність навчання, 2) організованість освітньої діяльності педагогів і персоналу, що супроводжує освітній процес	1) не обов'язковість систематичності процесу навчання; 2) спрямованість на задоволення освітніх потреб
6	Результат навчання	отримання професії, освіти	задоволення потреби у саморозвитку
7	Суб'єкти діяльності	студенти, учні, слухачі курсів підвищення кваліфікації	будь-які громадяни.
8	Умови вступу	наявність певних офіційних документів	добровільно-договірна система зарахування
9	Час	тривале	варіативне

Отже, на відміну від формальної освіти, НО: самостійно ініціюється індивідом; в ній відсутні обмеження (за часом, віком, статтю, професією, соціально-біологічними особливостями, тощо); вона не потребує певного освітнього простору, який необхідний для конкретно сформульованих цілей та результату, загально визнаних методів, орієнтації на конкретний етап освіти або трудової діяльності, чітко визначеного територіально-організаційного місця, певної кількості осіб (Лазоренко, 2011; Жихорська, 2014; Павлик, 2017). Діяльнісними характеристиками НО є наступні 5: здійснюється за участі формальних організацій та соціальних інститутів (родини, релігії, ЗМІ); може відбуватись у взаємодіях з різним ступенем формальності (під час спілкування, трудової діяльності, у правовому й політичному житті, тощо); розпочинається в дошкільному віці та здатна

тривати все життя; активно задіяна в процесі конвергенції освітньої діяльності з іншими видами освіти; здатна до стихійної організації за часом, змістом, технологіям навчання та освітнім середовищем (Ткач, 2008; Лазоренко, 2011; Жихорська, 2014; Горленко, 2017; Кристопчук, 2017).

Морально-етичними характеристиками НО є: добровільність участі; активність слухачів, їх рівноправність з викладачем; сприймання групи як важливого джерела знань; опора на осмислення та аналіз особистісного досвіду слухачів та загалом високий особистісний сенс навчання; внутрішня відповідальність тих, хто навчається за результат освітньої діяльності; розвиток конкретних якостей особистості та мобільності (Горленко, 2017; Павлик, 2017; Ткач, 2008; Лазоренко, 2011; Кристопчук, 2017). Поширеними формами НО є наступні 3: спрямована (категорії намірів та усвідомлення присутні) або випадкова (категорія намірів відсутня, але є усвідомлення, що процес отримання знань відбувся), а також усупільнення (відсутні категорії намірів та усвідомлення). Примітно, що форма усупільнення НО передбачає усвідомлення в майбутньому, за допомогою ретроспективного пізнання, ініційованого зовнішніми, так і внутрішніми чинниками (Ткач, 2008; Лазоренко, 2011; Горленко, 2017; Кристопчук, 2017). Видами НО є 2 основні: додатковий (додавання знань та вмінь) або трансформативний (змінює наявні знання). НО в Україні присвячені праці багатьох вітчизняних вчених, однак серед основоположників досліджень різних аспектів цього питання необхідно назвати: Н. Василенко, В. Савченко, Н. П. Павлик, В. Давидову, О. Сандецьку, Н. Терьохіну, О. Баніт, Н. Бідюк, І. Литовченко, Н. Пазюру, А. Вербицького, Л. Кондрашова, З. Курлянд, О. Малихіна та ін. (Павлик, 2016; Бабушко, 2018; Самойленко, 2019). Зауважимо, що в останній (за 2020 р.) редакції ЗУ «Про освіту» відзначено, що НО це освіта, яка здобувається, як правило, за освітніми програмами та не передбачає присудження визнаних державою освітніх кваліфікацій за рівнями освіти, але може завершуватися присвоєнням професійних та/або присудженням часткових освітніх кваліфікацій. В ньому зазначено, що результати навчання,

здобуті шляхом неформальної та/або інформальної освіти, визнаються в системі формальної освіти в порядку, визначеному законодавством. Таким чином закладено початок легітимації неформальної освіти української молоді як засобу адаптації до вимог РП (Бабушко, 2018; Лазоренко, 2019). Основними чинниками розвитку НО як способу зменшення ступеню конфліктності українського суспільства є: потреба молоді, як великої соціальної групи; попит з боку роботодавців (теорії ефективного менеджменту, тощо); привабливість ідеї вирішувати в зручний час та у комфортних умовах, конкретні та зрозумілі завдання, задля досягнення особистісно-важливих цілей; попит на гнучкі та альтернативні підходи в контексті глобалізації та інформатизації, освітнього простору в тому числі (Ткач, 2008; Бабушко, 2018; Лазоренко, 2019).

Загальними принципами вибудови НО на офіційному рівні в Україні є:

- 1) ефективної діяльності – особистісної (ступінь розвитку здібностей, якостей, тощо), соціальної (комунікативна компетентність та культурні компетенції);
- 2) цілеспрямованості – досягнення мети залежить від рівня активності суб'єкта діяльності НО;
- 3) фасилітації – передбачає позитивну мотивацію та творчий підхід з позицій орієнтації на конкретну особистість;
- 4) діалогічності – спирається на розширення комунікативної компетентності та засади взаємоповаги й толерантності;
- 5) емоційної саморегуляції – самоусвідомлення та самоконтроль емоційного стану на засадах конструктивного підходу, формування стійкості до стресових чинників;
- 6) психо-педагогічного розвитку – поліпшення соціалізації;
- 7) мотивації – задоволення потреб у саморозвитку та самореалізації;
- 8) суб'єктності – стимулює рефлексію та самоорганізацію;
- 9) творчості – сприяє духовному росту (Лазоренко, 2011; Самойленко, 2019).

Базовими вимогами до НО, що покликані зменшити її власну конфліктність суспільної інтеракції, є наступні 4: прогностичність (орієнтованість на динамічні соціально-економічні зміни та обумовлені ними варіативні потреби суспільства); диверсифікаційність (різноманітність послуг відповідно до такої потреб); адаптивність (гнучкість у переорієнтації відповідно до вимог РП); доступність (визначене Конституцією право на освіту) (Павлик, 2017; Бабушко, 2018; Лазоренко, 2019). Функції НО на особистісному рівні, що є чи не найбільш вагомим для подолання внутрішніх конфліктів та мотивації молоді, наступні: формування цілей – визначає специфіку соціальної поведінки, окреслює напрями професійної та навчальної діяльності, є засадничою для саморозвитку; рефлексивна – допомагає реалізувати у соціально-прийнятній формі прагнення до змін, сприяє критичності мислення; активної взаємодії – оптимізує інтеракцію з соціумом; компенсаторна – компенсує раніше не використані можливості; адаптації – знижує рівень стресу та забезпечує ефективне пристосування до змін; розвитку – як здібностей, так і духовного світу; коригувальна – змінює стереотипи, виправляє соціальні деформації; трансформаційна – змінює життєдіяльність за рахунок впровадження нової системи цінностей, визначеної набутими під час НО нових компетенцій та компетентності (Лазоренко, 2011; Павлик, 2017; Самойленко, 2019).

Вищенаведені функції НО визначають специфіку розв'язання соціальних завдань та ґрунтуються на внутрішній потребі у саморозвитку. Основними конфліктологічними аспектами, виходячи з яких досліджують функції НО є наступні 6: педагогічний (зміна стереотипів, розвиток ініціативності та самопоціновування, підвищення впевненості у собі); соціальний (сприяє соціальній мобільності та соціалізації); аксіологічний (убезпечує від кризи системи цінностей); громадянської самосвідомості (підвищує громадянську активність та сприяє розвитку відкритого суспільства); економічний (забезпечує підвищення кваліфікації та можливості ефективної реалізації на РП) (Ткач, 2008; Лазоренко, 2019).

Здійснення неформальної освіти української молоді здебільшого відбувається:

1) засобами: аудіо- та відео- уроків, вебінарів, воркшопів, курсів, конкурсів, лекцій (бінарних, проблемних, лекції-конференції, лекції-консультації, лекції-візуалізації, дистанційні), медіа-консультацій, семінарів (семінар-конференція, семінар-диспут, семінар-презентація, семінар-брифінг, семінар у форматі круглого столу), майстер-класів, проектної роботи, тематичних зустрічей, тренінгів, фестивалів, тощо;

2) у закладах: формальної освіти, клубах, гуртках, літніх школи, центрах стажування, музеях, бібліотеках, коворкінгах та спеціалізованих закладах профільного спрямування (кондитерські, пекарні, гончарні, тощо);

3) ініціатив: позашкільної чи післядипломної освіти, шкільного або студентського самоврядування; громадських організацій й державних інституцій;

4) з джерел: мережі Інтернет, ЗМІ, книжок, музеїв, школи, інститути, досвіду оточуючих або власного (Ткач, 2008; Жихорська, 2014; Павлик, 2016; Горленко, 2017;).

Наслідками НО як способу набуття професійних знань та навичок української молоді є:

1) на особистісному рівні — тією чи іншою мірою усвідомлені та бажані зміни у внутрішньому світі, подолання внутрішніх конфліктів. Зміни у самосвідомості та світогляді під впливом НО мають наступну етапність: посилення самовідповідальності та послабленні потреби у тотальному контролі; підвищення рефлексії та цілеспрямованості; посилення відповідальності; вихід за межі звичаєвих стереотипів; підвищення віри в себе; усвідомлення нових можливостей;

2) на суспільному – вирішення низки соціально-економічних завдань, задля зменшення ступеню конфліктності суспільства: посилення конкурентно-спроможності РП; підвищення ефективності інституту освіти; покращення стану людського капіталу держави; поліпшення доступу до

знань; сприяє толерантності та демократичності суспільства; транслює засади рівності, зокрема гендерної та економічної; закладає передумови для безперервного навчання; стандартизації за правилами ЄС; посилює економіку країни; пом'якшує демографічну кризу; прискорює соціальну мобільність (Ткач, 2008; Павлик, 2017; Бабушко, 2018; Лазоренко, 2019).

Підсумовуючи вищенаведене можемо зауважити, що НО є вкрай важливим способом зниження ступеню конфліктності українського суспільства, шляхом адаптації української молоді до РП, особливо — під впливом глобалізації. Остання, в свою чергу, посилює позиції НО на світовому ринку освіти. В Україні НО закріплена на законодавчому рівні та активно розвивається, зокрема на базі СІВО, що дозволяє робити позитивні прогнози стосовно перспектив молоді на РП та зменшення чисельності та якості конфліктів на всіх рівнях організації суспільства. Однак, зміни в законодавстві та свідомості відбуваються з різною швидкістю, саме тому актуальним є емпіричне дослідження впливу вищої освіти на успішність працевлаштування в оцінках сучасної української молоді.

Висновки до РОЗДІЛУ I

Узагальнюючи вищезазначене можливо зауважити, що умови функціонування українського ринку праці в глобально-інформаційному просторі здебільшого вільної ринкової економіки, формують виклики для взаємодії молоді з ним. Дані виклики є обумовленими не лише специфікою формування та функціонування суспільного ладу України, але й загальними тенденціями розвитку суспільств постмодерну та психо-фізіологічними особливостями соціально-демографічної групи молоді. В цілому, на всіх рівнях організації суспільства виникають конфлікти, що визначають його загальний ступінь конфліктності, як поєднання кількісних та якісних ознак конфліктів. Зокрема, конфлікти обумовлені не лише власною специфікою

певного актора (соціальних інститутів вищої освіти чи соціальної групи молоді або соціального індивіда), але й особливостями їх інтеракції з суспільством загалом, та між собою зокрема. Таким чином, виникають первинні, вторинні та третинні площини конфліктів, які детермінуючи загальний ступінь конфліктності перешкоджають розвитку суспільства та провокують кризи як особистісні, так і суспільні. Особливої гостроти дана проблематика набуває внаслідок глобальних процесів інформаційного суспільства, коли темпи життя та комплексність трансформацій все більш посилюються. Процеси глобалізації в цілому, та її економічного різновиду зокрема, впливають не лише на конфліктогенність сучасного ринку праці, але й на ступінь конфліктності молоді ще до початку їх інтеракції між собою. Насамперед, це трансформує двобічну взаємодію між ринком праці та молоддю, безпосередньо залучаючи до нього й освіту, при чому зовсім не обов'язково, що в межах системи інституту вищої освіти. Таким чином виникають передумови для розподілення на формальну та не формальну освіти та сприйняття останньої як ефективного способу зменшення ступеню конфліктності між інститутом вищої освіти, ринком праці та стратегіями молоді шляхом адаптації української молоді завдяки альтернативному шляху набуття професійних знань та навичок. Водночас, задля стабільного розвитку суспільства, необхідно поєднувати формальну освіту, насамперед, в межах інституту вищої освіти та неформальну, найбільш активним суб'єктом якої є молодь (згідно Закону України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» — особи віком від 15 до 35 років). Саме система інституту вищої освіти дозволяє формування інтелектуалів як великої соціальної групи, що вкрай затребувана в сучасному світі, про що свідчать теорії меритократії та загальні принципи формування відкритого суспільства на ліберально-демократичних засадах. Останнє, в свою чергу, пояснюється тим, що посилення інтелектуального потенціалу суспільства може слугувати ефективним у довготривалій перспективі способом зменшення ступеню конфліктності.

РОЗДІЛ II. Практичне дослідження конфліктологічного аспекту інтеракції вищої освіти, ринку праці та соціальної групи молоді за допомогою модерованих групових дискусій

2.1. Переваги та обмеження у застосуванні модерованої групової дискусії як методу соціологічного дослідження з метою виявлення конфліктів

Визнання особистості активним діючим суб'єктом, який прогнозує та планує свою діяльність у соціумі, викликає необхідність гуманізації соціологічного дискурсу, відходу від суто позитивістського бачення суспільних взаємодій і, відповідно, детермінує питання застосування якісних методів у соціологічних дослідженнях.

Метод модерованої групової дискусії (МГД) або ж фокус-групове дослідження є якісним методом, що застосовується в соціології. Він спрямований на дослідження шляхом обговорення певних соціальних проблем, окреслених завчасно розробленою програмою, у відповідності до актуальності та практичної значущості обраної теми. Останнім часом здійснення МГД набуло широкого розповсюдження, насамперед завдяки можливості отримати порівняно швидкі результати та бути реалізованим у мережі Інтернет. В свою чергу, останнє слугує предметом дискусій серед спеціалістів як у царині соціології, так і громадських діячів й публіцистів (Мельникова, 2007).

Проведення МГД у мережі Інтернет піддають критиці – Х. Едмундс, Р. А. Крюгер, М. Н. Кейсі та ін. Остання аргументується тим, що на складні питання, за будь-якого доступного нашій уяві рівня технологічного розвитку, інформаційних засобів комунікації, людині все одно буде легше давати відповіді у форматі «обличчям до обличчя». Саме такий формат уможливорює отримання більш достовірної інформації, хоча й висуває низку вимог до модератора — інтерв'юера (Крюгер, 2003).

Застосовують результати інтерпретації даних МГД – журналісти, маркетологи, освітяни, психологи та інші дотичні до аналізу соціально-психологічних явищ особи.

Власне термін «фокус-група» був запропонований Р. К. Мертоном, М. Фіске та П. Кендаллом у 1946 р., коли історико-соціальною ситуацією була актуалізована потреба у сфокусованих навколо значущих соціальних проблем інтерв'ю. Зокрема, Р. К. Мертон пропонував для релевантного дослідження громадської думки аналізувати проблеми, що стають предметом турбот суспільства, саме через комунікацію з референтними групами. Таким чином, можна співвіднести вирішення цих проблем із питаннями функціонування та розвитку соціальної структури суспільства. Іншою перевагою застосування цього методу є можливість зібрати детальну інформацію щодо сприйняття, мотивацій та очікувань респондентів і, відповідно, отримати глибше розуміння досліджуваної проблеми (Мертон, 1991; Мельникова, 2007).

Отже, за порівняно коротку історію застосування МГД в соціології, спостерігається зростання його затребуваності представниками різних професій, що обумовлює певні трансформації в його організації та власне проведенні, однак принципова структура залишається не змінною.

Принципова структура МГД, передбачає:

- 1) залучення певної кількості респондентів, зібраних в одному місці;
- 2) взаємодію учасників – якщо в багатьох інших типах досліджень вважається, що будь-яка дискусія між учасниками може негативно впливати на коректність експерименту, спотворювати коректність відповідей, то при обговореннях у форматі фокус-груп суб'єкти заохочуються до взаємодії один з одним;
- 3) обговорення певних проблем координується модератором (-ами), дії якого спрямовані на забезпечення відповідності дискусії меті та завданням дослідження;
- 4) використання сценарію — на противагу кількісному дослідженню,

під час якого збір інформації відбувається згідно закінченого сценарію (формалізованого, структурованого інструментарію), путівник (гайд) якісного передбачає форму незавершеного керівництва (Мельникова, 2007).

Власне назва – «фокус-група» свідчить про особливості цього дослідницького методу – фокусування навколо певної проблеми. В нашому дослідженні це оцінка ролі вищої освіти в успішності працевлаштування сучасною українською молоддю. Тобто, сценарій вимагав приділити загальну увагу: проблемам молодого покоління; його життєвих цінностей та пререференцій; унаочнити взаємозв'язки між баченням молодого людиною своєї фахової кар'єри та довкілля природного та соціального, а також можливостей впливати на зазначені параметри життєдіяльності, у тому числі й за допомогою набутих знань (Мертон, 1991).

Метод МГД, завдяки тому, що під час його застосування заохочуються прояви асоціативного мислення та спонтанні висловлювання, не лише надає інформацію у відповідності із запланованими у сценарії питаннями, але й може слугувати у якості своєрідної соціальної діагностики для розкриття комплексного характеру проблеми, виявляючи динаміку невирішених питань, їх соціальні, економічні та політичні наслідки (Мельникова, 2007; Лапшин, 2016).

За своїм призначенням МГД відрізняється від таких групових методів досліджень як дельфійський чи «мозкового штурму», тим що учасники останніх формуються з експертів і орієнтовані на вироблення рекомендацій та узгоджених рішень, а фокус-групи призначені для іншого. Вони уможлиблюють виявлення максимально повного спектру думок з досліджуваної проблеми та пошук пояснення поведінки людей у тих чи інших сферах (Мельникова, 2007; Лапшин, 2016).

Результати отримані з використанням МГД не репрезентують думки досліджуваної групи (генеральної сукупності) в цілому, на відміну від кількісних методів. Таким чином, іноді виникає практична потреба у їх доповненні кількісними методами соціологічних досліджень. Наприклад,

якісну інформацію збирають на початку дослідження, а потім за її допомогою формують гіпотези для кількісного дослідження. В іншому випадку, застосування якісної інформації є необхідним на останньому етапі дослідження з метою інтерпретації даних репрезентативних вибірок та їх кращого розуміння. Водночас, проведення МГД може бути (як у нашому випадку, наприклад) і самостійною формою роботи. Зауважимо, що результати МГД, представлені в звіті, є більш прийнятними для більшості замовників, тоді як кількісні показники звичайних опитувань, виконані у вигляді шкал є менш адаптованими для сприйняття (Мельникова, 2007).

Коректність організації МГД підвищує ймовірність отримати ціннішу інформацію, ніж за проведення індивідуальних інтерв'ю. Водночас, групова динаміка детермінує значущість такого явища, як груповий вплив (Лапшин, 2016).

Чинниками, що обмежують практичне використання методу МГД є розв'язання низки організаційних завдань та підготовка теоретико-методологічної бази. Наприклад, під час пошуку та оренди спеціально облаштованого приміщення, необхідно зважати на зручність його розташування по відношенню до транспортних розв'язок та тривалість і час початку МГД, які б задовольняли усіх учасників. Зокрема, тривалість МГД може становити від однієї до трьох годин поспіль. Окремим питанням є логічність винагороди – особливо це актуально при проведенні МГД, що не замовлені комерційними структурами (Лапшин, 2016).

Ефективність використання МГД суттєво обумовлена соціальними та психологічними чинниками. Підкреслимо, що саме увага до респондентів, готовність витратити на них свій час, орендувати зручне місце для зустрічі, створення невимушеної атмосфери, що заохочує людей до роздумів та відвертості, надає можливості соціологу (досліднику, модератору) не лише отримувати інформацію, але й визначити тренди розвитку досліджуваної групи, напрями змін настроїв та оцінок, їх динаміку. Наприклад, молоді (як у нашому випадку) цікаво перебувати у колі своїх ровесників, особливо тих,

хто є близькими, тобто референтними за соціальними ознаками (наприклад, зайнятості) та бути залученими до дискусії як частина групи. Інтерактивний характер комунікації у такій групі, зосередження, за допомоги модератора (-ів) уваги учасників на низці певних проблем, які є актуальними для кожного з них, дозволяє згодом, досліднику виявити спільні теми, визначитися із суспільно значущими тенденціями розвитку зазначеної проблеми (Мертон, 1991; Мельникова, 2007).

На початку МГД модератор мусить повідомити учасникам цілі та основні правила дискусії, впродовж здійснення чого відзначаючи для себе наявні особистісні риси та риси у спілкуванні. Останнє особливо актуальне через те, що чинники зараження та навіювання, як сумісні наведені результати групової взаємодії можуть знецінюватись, насамперед, особами із деструктивною лідерською харизмою. І це лише одна з причин, чому такою важливою є постать модератора. Загалом, проведення МГД є відповідальним завданням для нього, вимагаючи наявності у нього фахових умінь, знань та навичок, комунікативної компетентності, лідерських якостей та поєднання здатності до емпатії з оперативністю та чіткістю керівництва. Зауважимо, що модератор може залучати помічників-асистентів, створюючи умови для спонтанного прояву респондентами емоцій, щирого вираження думок. У його компетенції може знаходитись розробка путівника як плану чи протоколу МГД, в якому описано порядок задля досягнення мети (Мельникова, 2007; Лапшин, 2016).

Власне мету МГД та коректну послідовність у виконанні обумовлених нею завдань, які необхідно розв'язати аби її досягти, дослідник (розробник путівника) та модератор (здебільшого, та сама особа, що й розробник) мусить постійно утримувати у площині своєї уваги до завершення дискусії, аби не дати комунікації зійти на манівці. Таким чином, можливо виокремити другу основну причину важливості постаті модератора. Адже, він має спиратися на сценарій проведення фокус-групи в якому втілено дослідницький план, що базується на попередньо опрацьованій гіпотезі. Водночас, навіть після

попереднього відбору учасників за допомогою анкетування (застосовуючи фільтр-анкету), він як диригент мусить опікуватися живою дискусією, бути відкритим для новацій. Разом з тим модератор повинен корегувати комунікацію, не припускаючи розвитку у ній не конструктивних тенденцій або конфліктогенних питань, що не є дотичними задекларованій тематиці, та вирішення яких у межах проведення даної фокус-групи не виявляється можливим. Таким чином, модератору необхідна як висока кваліфікація та логіка при опрацюванні дослідницької гіпотези, так й інтуїція під час перевірки останньої, тобто він аж ніяк не подібний до інтерв'юера (Мельникова, 2007; Лапшин, 2016).

Отже, завданням для соціолога-модератора є корегування з метою уникання можливого «сходження на манівці» респондентів. Особливо це стосується окремих вікових груп, зокрема — молоді, якій буває важко чітко сформулювати свою думку. Водночас, допомога з боку модератора мусить бути максимально тактовною, такою, щоб не «збила» з думки учасника МГД, бо тоді виникає ризик отримати нерелевантну інформацію.

Оптимальним вважається проведення МГД у групі респондентів з чисельністю від 8 до 10 учасників, яких обирають за певними встановленими критеріями (віком, статтю, сферою зайнятості, рівнем прибутку, національністю, політичними поглядами, тощо). Ці критерії корелюють із метою та завданнями дослідницької програми. Відмітимо, що попередньо уточнюють маркери та параметри розгортання самої дискусії як реалізації програмних настанов. Можливість та необхідність враховувати особливості психологічного, соціального, вікового, конфесійного, культурного та інших видів профілю учасників фокус-групи може слугувати як перевагою у застосуванні МГД у якості методу конкретних соціологічних досліджень, так і недоліком, оскільки потребує додаткових зусиль щодо організації, витрат часу та коштів на її проведення. Матеріальна складова проведення МГД також може відігравати відчутну негативну роль, коли модератори — волонтери та освітяни й науковці без фінансової підтримки певного фонду

(Мельникова, 2007; Лапшин, 2016).

У дослідженні ролі вищої освіти в успішності працевлаштування в оцінках сучасної української молоді фокус-група нараховувала від 6 до 9 до учасників, яких було обрано за віковим критерієм (молодь). Модерування дискусії здійснювали у відповідності до розробленого плану запитань, які дозволяли з'ясувати причини виникнення проблеми, її взаємозв'язки та взаємообумовленість з іншими конфліктними аспектами соціального буття, себто – як саме корелюють особистісні смисли й індивідуальні цінності із соціальними приписами, нормами та налаштуваннями.

Молодь це найбільш активна верства населення, принаймні за нормативно-ідеаційним баченням її налаштованості (якою вона б могла бути за ідеальних умов). Саме тому виникають суспільні очікування й урядово-державні сподівання на її плідну працю та відповідні відрахування до пенсійних фондів. Таким чином ініціюється потреба у аналітиці генези й наслідків тієї ситуації, коли молодь як велика соціальна група опиняється перед необхідністю працевлаштування та стикається з ризиками пов'язаних з цим рішень, які загострюються у сучасних умовах міжнародного поділу праці в глобалізованому економічному просторі. Отже, саме сприйняття молоддю проблем інтеграції на ринки праці та освіти, а також бачення можливостей щодо їх подолання, є об'єктом нашого дослідження, що пояснює звернення саме до такого якісного способу пізнання соціальної реальності як МГД (Єнін, 2018).

Таким чином, роль вищої освіти на успішність працевлаштування в оцінках сучасної студентської української молоді можливо виявити досліджуючи суперечливий характер процесів її подальшої (вторинної) соціалізації. Вони ініціюють виникнення питань щодо інклюзії молоді до різноманітних сфер суспільного життя та роз'яснення, того, які саме виклики її успішному працевлаштуванню існують у контексті сучасної ідеології вищої освіти. При чому, остання перебуває у інституціональній кризі, через що її моральний авторитет підлягає випробуванням.

План проведення МГД для дослідження ролі вищої освіти в успішності працевлаштування в оцінках сучасної української молоді опосередковано визначений проблемами узгодження різних систем цінностей та питаннями перспектив для неї за умов розповсюдження неоліберальних ринкових практик та зменшення ролі держави у сфері вищої освіти. Водночас, первинні дослідницькі дані (зібрані кандидатом соціологічних наук, доцентом М. Н. Єніним) дозволяють зробити висновки щодо характеру проблем, які чекають на молодь та суспільство. Зауважимо, що останнє здатне не тільки інклюзувати, але й ексклюзувати цінні у перспективі кадри, нехтуючи, таким чином як людським капіталом, так і власними перспективами стабільного розвитку.

У більшості МГД, що були покладені в основу дослідження ролі вищої освіти в успішності працевлаштування в оцінках сучасної української молоді дослідницька програма виведена виходячи з комплексного характеру проблематики. Так, замислюючись над власним майбутнім у найближче десятиліття свого життя, молода людина опікується питаннями професійної самореалізації не тільки у сенсі заробітків чи можливостей кар'єрного росту: для неї ці питання занурені у більш глибокі ціннісні площини: чи потребує Батьківщина його (її) талантів; чи можливо буде підтримувати гідний рівень життя на винагороду за свою працю; з ким краще порадитись щодо вибору майбутньої освіти та роботи; як останні корелюють одна з одною; чи буде стабільним розвиток тієї спільноти, працю у якій для себе обрала молода людина.

Примітно, що питання екології та благополуччя у широкому сенсі, також необхідні в нашому дослідженні, адже саме завдяки багатогранності питань кореляції у функціонуванні інституту вищої освіти та ринку праці в сучасному українському суспільстві, виникає можливість зрозуміти їх оцінку молоддю. Вищенаведене посилює логіку орієнтації на путівник, запропонований завідувачем кафедри Інституту прикладної соціології Варшавського університету професором М. Римзою для глобального

дослідження «Один мільйон голосів – 2». За цим путівником було передбачено створення 5 основних тематичних блоків в МГД: зайнятість (працевлаштування) та освіта; охорона довкілля; здоров'я; благополуччя та духовні цінності; громадянське суспільство.

Тематика взаємозв'язків вищої освіти із практичним працевлаштуванням в оцінках сучасної молоді розкривається під час виокремлення трьох вимірів у структурі досліджуваного питання, а саме:

1) прагнення та очікування – що для вас є головним під час пошуку роботи?;

2) які проблеми та перешкоди під час працевлаштування на вас чекають, з вашої точки зору? Наскільки корисними є досвід роботи й освіта, яку ви наразі отримуєте для успішного працевлаштування?;

3) рішення та ідеї – респонденти заохочуються до розмислів щодо місця та ролі власної активності при подальшій інтеграції до суспільного життя, за допомогою питань типу: що ви можете зробити для покращення своїх шансів?

Зважаючи на вищенаведене, власне обговорення ролі вищої освіти в успішності працевлаштування, було розпочато з так званих «відкритих» питань, у яких учасники МГД свідомо, або, найчастіше, неусвідомлено, що є найбільш цінним здобутком у розкритті мотиваційної складової, як реальної налаштованості діяти певним чином, презентують свої погляди, унаочнюють особливості характерів, тощо. Відтак, труднощі, що можуть спрацьовувати як чинники, що обмежують проведення МГД, вже на перших етапах підготовки виявляють себе у проблемі підбору учасників. Останнє пояснюється основною вимогою методу, згідної якої учасник повинен повністю «розкритися», себто бути щирим. Саме тому в МГД не припустима участь близьких знайомих модератора, учасників минулих фокус-груп та інших упереджених осіб.

В процесі обговорення модератор повинен непомітно контролювати групу, використовуючи паузи та «питання наведення» типу: «Ви не поясните

це детальніше?», «Чи не наведете приклад?»).

Наприкінці обговорення модератор мусить нагадувати про мету МГД, узагальнювати інформацію, висловлювати вдячність учасникам та прощатися з ними (Лапшин, 2016).

Після обговорення модератор впродовж найближчого часу, має розшифрувати та роздрукувати запис дискусії, щоб отримати стенограму. Вона, в свою чергу, стає за основу аналізу даних та звіту за ним (Лапшин, 2016).

Орієнтовна програма МГД повинна за змістом відповідати наступним положенням:

1) обґрунтування актуальності теми дослідження – передбачає попередній аналіз матеріалів як з відкритого простору, в тому числі й мережевого, так і з державних та громадських інформаційних джерел (орієнтація на виступи лідерів суспільної думки, політиків та інших медіа-персон на вітчизняних і міжнародних платформах). Запит для формування дослідницької програми має бути відображенням реально існуючої проблеми як протиріччя між бажаним та наявним, що конкретизується у низці інших протирічч меншого масштабу розгортання. У нашому випадку ми бачимо як загальна суперечність між прагненням молоді до самореалізації та самостійності, й обмеженнями, що накладаються конкретно-історичною специфікою, нестачею ресурсів (у тому числі й матеріальних), стереотипізацією суспільних відносин, виявляє себе через протиріччя між бажанням самопізнання та залежністю від батьківського авторитету, мрійливою абстрактністю побажань («хочу подорожувати», «хочу займатися різними видами діяльності») та конкретикою необхідності заробляти на прожиття.;

2) формування проблеми. Має практичний та теоретичний виміри. Може виявлятися у недостатньому обсягу інформації, її якісних недоліках, що не дозволяють побудувати вірогіднісні моделі, щодо. Зокрема: працевлаштування сучасної молоді; оптимізації навчальних процесів, у

вищій школі, зокрема; врахування глобальних тенденцій як і зворотного процесу – глокалізації, при дослідженні особливостей ринку праці на сучасному етапі історичного розвитку нашого суспільства.

3) формування мети і завдань дослідження — вони є засобами та маркерами досягнення мети й потребують міждисциплінарного підходу, що може бути реалізований за допомогою консультацій з фахівцями різної спрямованості. Бажано, аби у модератора була команда з асистентів, здатних до вирішення організаційних питань та забезпечення процесу МГД. Насамперед, це передбачає наявність аналітика, логістика чи організатора, психолога (розраджує, заспокоює, заохочує, допомагає подолати сором'язливість і притихшує активність «ораторів», безапеляційних й «токсичних») (Лапшин, 2016).

Саме через те, що метод МГД більшою мірою, аніж кількісні соціологічні дослідження залежить від особистісних характеристик кожного з членів команди, виникає низка обмежень та перешкод на шляху до його розповсюдження. Водночас, до перевагою МГД є можливість не тільки отримати прямі відповіді на поставлені питання, але й почути вагомі аргументи від учасників фокус-групи, чому саме так, а не інакше. Тобто, задіяними під час МГД є риси як раціонального інтелекту, так і ірраціонального. Останнє особливо важливо під час комунікативних досліджень аксіоструктури сучасної української молоді, як підкреслювали М. Н. Єнін й О. І. Василець (Єнін, 2018).

Отже, за ефективної модерації ведучі (дослідники) не лише набувають нової інформації від респондентів, але й формують толерантне середовище для дискусій між запрошеними особами, сприяють усвідомленню та раціоналізації міркувань, що є вкрай важливим при оцінці молоддю значущості вищої освіти для подальшого життя загалом, та її впливу на успіх у працевлаштуванні.

2.2. Особливості проведення модерованої групової дискусії з представниками студентської молоді як соціальної групи

Проведення будь-якого соціологічного дослідження передбачає урахування головних рис та особливостей поведінки тієї соціальної групи, яка буде залученою в дослідницьку роботу фахівців. Це пояснюється тим, що вікові та гендерні характеристики, як і конфесійні та освітянські, загальні соціально-економічні, культурні й політико-ідеологічні преференції учасників, будуть впливати на процес та результат конкретного соціологічного дослідження.

Особливо це стосується якісних способів дослідження проблеми, бо саме у них суб'єктивний чинник респондента, а також особливості групової взаємодії є найбільш вираженими чинниками впливу. Відтак, проведення МГД з представниками молоді як соціальної групи має низку специфічних рис, які, пов'язані зі специфікою форм та форматів її життєвої активності – навчання, отримання нових комунікативних навичок, прагнення до самореалізації в умовах зростання обсягу та різноманітності інформації як у її змістовних, так і технологічних вимірах. У комплексі це створює суттєві виклики для спілкування, водночас формуючи простір нових можливостей. В нашому випадку, молоді люди (у аналізованих матеріалах проведених МГД віковий лаг складав, у середньому, три роки) були залучені до обговорення широкого кола проблем, які турбують не тільки їх, однак вирішення яких суспільна думка здебільшого покладає саме на них.

Мотивація до навчання корелює із мотивацією досягнення на загал. Вона пов'язана із постматеріальними цінностями, про які писав Р. Інглхарт, протиставляючи цінності самовираження з традиційними цінностями виживання (Інглхарт, 2011).

Тобто, так звана «піраміда потреб» А. Маслоу й на сьогодні не втратила своєї значущості. У своєму підході, сформованому у 40-х роках минулого століття, цей науковець намагався пояснити чому в різний час у

людей виникають різні потреби, які він, подібно до М. І. Туган-Барановського, поділяє на п'ять наступних груп:

- 1) фізіологічні або психічні потреби, найнижчого рівня, які є необхідними для виживання особистості в навколишньому світі, у тому числі й соціальному;
- 2) потреби в безпеці, передбачають захист людини від фізичних і психологічних небезпек з боку навколишнього середовища;
- 3) соціальні або потреби в причетності (до колективу, суспільства), виявах дружби чи кохання, тощо;
- 4) потреби у визнанні особистих досягнень та компетентності, повазі від оточуючих;
- 5) потреби у самовираженні та самореалізації (Туган-Барановський, 1904; Маслоу, 2009).

Третя, четверта і п'ята група потреб мають специфічне формування в умовах переходу до постіндустріального устрою та іншим чином ранжуються відповідно до особистісних преференцій.

На сучасному етапі постіндустріального історичного розвитку людства, що стосується як країн центру (згідно світ-системної теорії І. Валлерстайна), так і країн периферії, до яких, наразі, належить й Україна, виникає завдання переосмислення звичних категорій. Воно є актуальним для всіх країн, спільнот і культур. Деякі з них, спираючись на традиційний етос, досягають значних економічних успіхів, переорієнтовуючи його засадничі цінності. Так, вірність самурая своєму сьогуну, а точніше – кодексу Бусідо, визначає корпоративний дух сучасної Японії, а відповідно, й трудову етику, ставлення до навчання. Сучасні соціологи – П. В. Кутуєв, М. Н. Єнін, С. С. Костюкевич наводять дані опитувань молоді щодо її пріоритетних цінностей, відзначаючи, що саме представники азійських культур (Гонконг, Японія) виділяють цінність класичної (ліберальної) освіти для розвитку свого таланту. Щоправда, пов'язують вони свій особистісний розвиток вже із можливостями практичного застосування знань, умінь та компетенцій (Єнін,

2016; Кутуєв, 2018).

Україна знаходиться у складних умовах глобальних трансформацій, наслідки яких виявляються на всіх рівнях організації соціуму. Вони ініціюють докорінні зміни у характері та умовах праці, масовізацію освіти та перехід від суспільства виробничого до суспільства послуг. Тобто, від модерну, що частково здійснився й на українських теренах до інформаційного суспільства постмодерну, що позиціонується як суспільство знань з меритократією згідно Д. Белла та ін. Останнє особливо актуально, оскільки Україна має неабиякий інтелектуальний потенціал населення та власне людського капіталу, однак лише у окремих видах діяльності він співвідноситься на практиці із значною грошовою винагородою. Наразі, гідні розміри сум заробітних плат насамперед спостерігаються на рівні розробників (а це ж – далеко не усі) працівників сфери ІТ-технологій. Українська молодь опановує спосіб життя й навчання, що історично сформований у країнах розвинутого капіталізму, хоча коректніше його позначати як глобально-світовий формат. Так, молода особа працює у сфері послуг – від поштових відправок і кур'єрської служби, до роботи барристою чи барменом. На колективному Заході не рідкі випадки, коли молодь допомагає іншим членам родини у невеликому родинному бізнесі, працюючи у дрібних магазинах. Примітно, що це, у свою чергу, сприяє налагодженню солідарних зв'язків, міжпоколінних включно. Окрім того, так виникає у молодого покоління відчуття патріотизму до своєї «малої Батьківщини», без чого підваженими будуть і стосунки з «великою». Зауважимо, що сама ідея Болонської (кредитної) системи навчання якраз і кореспондує із можливістю бути мобільним у всіх сенсах цього слова. Останнє, власне, і складає сутність європейських цінностей – переміщення товарів, капіталу, людей, послуг – тобто: знань, адже практично усе можна справедливо, логічно, релевантно узагальнити на цьому сенсовому підґрунті. Саме з цих міркувань молодь підтримувала Майдани, на неї спиралися політичні сили. Те, як інституційні зміни впливають на соціалізацію людини, особливо у молодому віці, є

предметом дослідження антропологів, істориків, педагогів, соціологів, політологів та інших представників суспільних наук (Бурдьє, 2002; Валлерстайн, 2006; Бауман, 2013).

Відтак, вкрай важливим є дослідження тих потреб, а також їх переходу у площинку соціальну та мотивуючу, що супроводжується виникненням інтересів, вдовольнити які молодь прагне за допомогою освіти. Тобто, віднайти відповідь на питання, яким вона вбачає успішне працевлаштування та як пов'язує навчання й роботу. В свою чергу це необхідно розглядати окремо від ціннісних, духовних настанов, що ними керується юнь на загал.

В нашому випадку у МГД були задіяні представники молодіжної аудиторії від 17 до 20 років. Дана вікова когорта була обрана тому, що вона об'єднує орієнтовану на навчання, студентську молодь (МГД м. Львів, м. Боярка, м. Київ), але, водночас, таку, що має досить юний вік. Тобто, це люди що є на початку молодості, як входження до дорослого життя через навчання за допомогою самостійного вибору, хоча ще знаходиться під впливом батьків. Останнє підкреслюють й респонденти опрацьованого МГД: «Багато що залежить від батьків» (Аліна, МГД-4). Водночас, молодь сама прагне приймати рішення, в тому числі й через те, що: «величезним поштовхом для самоповаги є те, коли робиш якийсь конкретний вчинок, нехай навіть просто на побутовому рівні, перестаєш лінитися» (Дмитро, МГД-4).

Особливістю проведення фокус-груп із молоддю є необхідність урахування того, що вона є зацікавленою у різних видах діяльності (багато хто з учасників займається спортом, музикою, приймає участь у різних проектах, тощо), мусить підробляти та бути залученою до навчального процесу. Отже, характеристикою соціальної групи молоді може бути постійна зайнятість різноманітною діяльністю, обмеженість у часі та перевантаження. На додачу, побутовими питаннями молодь здебільшого також опікується сама, особливо та, що мешкає у гуртожитках. Тобто, часу та бажання його витратити на участь в МГД в неї може бути замало. Водночас,

учасники фокус-груп були раді можливості такого спілкування, коли їх вислуховували та цікавилися їх позицією: «Вийду звідси якась натхненна» (Іванна, МГД-5).

Молодь більше аніж якась інша верства населення є дотичною до сучасних інформаційних технологій. Знайомство із різноманітними гаджетами починається, для тих, хто народився у 21-му столітті змалечку. Це відкриває для них увесь світ, але не позбавляє трагедії вибору. Остання полягає в тому, що кожного разу, обираючи щось одне, мусиш відмовлятися від іншого чи інших. Наприклад, виникає: «небезпека надлишкової інформації, що часто-густо виявляється негідною, спамом» (Сергій з МГД-4). Для молоді проблема фільтрації стоїть особливо гостро. В свою чергу, це корелює з особливою відповідальністю модераторів МГД за участю молоді, адже останні погано усвідомлюють коли ними маніпулюють, тому що їх досвід є обмеженим через вікові та соціальні особливості. Саме тому дуже важливим є суворе дотримування етичних засад модератором (дослідником). При чому, не лише від його академічної доброчесності при складанні звіту, але й від спроможності рефлексувати власні дії, спостерігати та відслідковувати реакції учасників. Навіть від громадянської позиції та ціннісних настанов модератора буде залежати не лише враження молоді від МГД, але й те, як будуть формуватися та переформатовуватися приписи її поведінки у соціумі.

Загалом, вік із 17 до 20 років є періодом, коли ще продовжується психофізіологічне формування особистості. Потрібно бути особливо обережним та уважним, аби відчуття «величезної прірви, що заважає створювати комунікації» (Дмитро, МГД-4) не стало на перешкоді їх життєвому завданню смислотворення. Власне молодь це усвідомлює «ми маємо більше вибору, але не вміємо обирати. І якось обираємо рандомно, випадково. Раніше було простіше, бо не було з чого вибирати» (Діана, МГД-5). На кожному оточення впливає по-різному в залежності від її вікових та соціальних характеристик. Саме тому, через низку обумовлених ними рис,

молодь до 20–25-років, що припадають на період навчання, є вкрай чутливою до спілкування у соціумі. Так, вона потрапляє, як підкреслюють соціальні психологи у «критичне вікно» відкритості як до напучування гуманістичних ідей, так і закликів до деструктивних дій. Американсько-німецький психолог Е. Еріксон (1902–1994 рр.), зазначав, досліджуючи процеси формування особистості, що соціальне становлення окремої людини не тільки корелює із механізмами ідентифікації суспільних груп, але й кризи, які переживає молода людина впливають не тільки на її подальший життєвий шлях, але й на специфіку її соціальних інтеракцій, а через них – на структуру суспільства, його функціональну спроможність протистояти викликам історичних виборів, що є особливо значущим у сучасну добу. Змінюються технології «час рухається вперед. І ми не знаємо що обирати серед усіх можливостей. І зараз серед нас нема всіх невизначених, чи усіх визначених у житті» (Іванна, МГД–5). Поширюються дискусії щодо необхідності формування інформаційного «щита», який би враховував як кількісні, так і якісні характеристики інформації, її вплив на психологію й фізіологію людини, адже стрімко зростає чисельність психосоматичних захворювань. Аргументація подібних дискусій спирається на те, що інформаційний простір не тільки транслює, але й інтерпретує смисли, символи та посилення, переформатуючи ціннісний світ як окремої особистості, так і суспільства на загал. А особливою силою він відзначається саме у навчальних практиках молодого покоління. Досліджуючи особливості проведення МГД із представниками студентської молоді як соціальної групи ми можемо зробити висновок, що специфіка дослідницьких методик та підходів визначається, відповідно до наукової логіки створення та імплементації засадничих концептів дослідницьких програм. Останні детерміновані характерними рисами у функціонуванні самого предмету дослідження, визначенням того, що є для нього закономірним, суттєвим, а що – випадковим, уявним, тощо.

Спираючись на дані МГД із молоддю різних міст, основними висновками щодо бачення нею ролі вищої освіти в успішності свого

працевлаштування є наступні:

1) ставленню молоді до навчального процесу притаманна певна суперечливість, суголосна амбівалентності її настроїв загалом. Респонденти прагнуть фінансової безпеки та творчого самовираження; водночас вони вважають, що кар'єра – головне, і разом з тим, виявляють сильну замотивованість на утворення власної родини; прагнуть до прийняття самостійних рішень і, в той же час, у вирішенні стратегічно значущих завдань (наприклад, виборі того, де навчатися) покладаються на батьків, навіть за відсутності внутрішньої згоди з їх настановами;

2) для респондентів не є реальними, прораховуваними плани щодо можливостей поетапного досягнення мети. Так, планування на 10 років уперед значна частина учасників вважає складною, надто великий, з їх точки зору, строк. Хоча, з огляду на реальні успіхи медицини й економіки, у цього покоління є реальні шанси прожити 80–100 років, звичайно, при відсутності форс-мажорних обставин. Почасти, таку невизначеність, коли плани, скоріше можна називати мріями, оскільки вони не мають термінів та механізмів впровадження, можливо позначити як вікову особливість. Однак, не коректно нехтувати загальною інфантилізацією суспільства, що стала трендом історичного розвитку людства попри його технологічну могутність. Отже, вищенаведена, детермінована віком, риса обумовлює необхідність виваженого, критичного та рефлексивного підходу модератора (-ів) до проведення МГД. Тобто, завдання модератора має й виховну складову – не тільки фіксувати відповіді, але й посилювати організаційно-уточнюючий потенціал дискусії;

3) студентська молодь є, на загал, найбільш освіченим прошарком цієї вікової страти, але відсутність навичок системного мислення, різниця у характері міркувань, навіть всередині однієї групи (і це не беручи до уваги, різницю у спроможності грамотного формулювати думки, що було добре помітним при порівнянні даних транскриптів МГД–4 й МГД–5), певна мисленнєва обмеженість виявляє доречність більшого керівництва

обговоренням;

4) саме студентська молодь надає можливість прослідкувати найбільш небезпечні тенденції суспільного розвитку: від налаштованості на фахову самореалізацію за кордоном, бо, хоча в Україні є розумники, але держава не опікується допомогою їм, до асоціації самої держави із олігархами, які «краще придбають собі яхти» (Павло, МГД-3).

Серед соціально-діагностичної цінності МГД із молоддю необхідно відмітити два наступні аспекти, а саме:

1) під час проведення МГД та ознайомлення із складаними звітами, зрозумілим стала небезпека бюрократизації навчального процесу, що стає на перешкоді успішному працевлаштуванню. Адже сучасний ринок праці потребує людей, які можуть повсякчас змінюватися, забезпечуючи успішну адаптацію як інтеграцію до нових робочих обставин та команд. Водночас, константною мусить бути налаштованість на самопізнання та творчість і співпрацю, а також висока витривалість щодо стресових навантажень. Остання, в свою чергу, ґрунтується на наявності та цілеспрямованому формуванні змішаних ідентичностей, як чинника стабільного розвитку суспільства й соціальних індивідумів;

2) небезпечним трендом, що стоїть на заваді успішному працевлаштуванню молоді є її недовіра до вітчизняних урядовців, із якими вона асоціює державу. Відсутність довіри у суспільстві унеможливорює його розвиток, блокуючи фахову та громадянську активність. Становище, коли у суспільстві обмежена довіра, провокує питання – хто буде брати на себе відповідальність за ризики (без яких, наразі, взагалі є неможливою інноваційна діяльність), якщо у суспільстві відсутня солідарність як підтримка, а не як кумівство? Або ж – хто зважиться на інвестиції у корумповану систему, де особиста відданість поціновується вище за професійну компетентність? Саме таку занепокоєність молодих людей виявили проведені МГД.

Молодь, що приймала участь в МГД, підкреслювала зв'язок між

вмотивованістю на позитивну діяльність, причому виокремлення навчання та майбутньої трудової активності у випадку розгляду ціннісних питань, проблем духовності, не відбувалося, адже недовіра до соціальних обривів стосується не тільки працевлаштування, але й інтеграції, та можливостей бути щасливим у «чудовому новому світі» (Дж. Оруелла). У комплексі, ці два аспекти корелювали з проблемами порушених міжпоколінних зв'язків – «У нас два різні покоління. Люди, які виховувалися при різних системах не можуть поладнати із собою. В західноєвропейських країнах є історія і традиції, а у покоління моїх батьків і моїм немає спільної історії. Телевізор нам розповідає, що конкуренція це класно. Мої батьки кажуть мені, що класно, коли планова економіка. Ціннісний конфлікт. Наприклад, про сім'ю, в нас зовсім інша думка» (Катя, МГД-1). Тобто, ставлення до навчання та освіти, роботи й процесів працевлаштування, у молоді, певною мірою – підсвідомо, детерміновано історичними контекстами часткової модернізації України. Наприклад, заводи побудували, але стосунки людей залишились, почасти, такими ж уклінними перед керівництвом, навіть хороші спеціалісти побоюються «немилості» від нього, спостерігається масові призначення на відповідальні посади внаслідок інтриг між групами, тощо. Взагалі, молодь сприймає владу не у сенсі державного будівництва чи раціональних дій бюрократії М. Вебера, а як площину наявних можливостей до безкарного пограбування країни. Тобто, розум та раціональність, як здатність прогнозувати майбутнє й вирішувати конфліктні ситуації в процесах гідних перемовин, що, в свою чергу, вимагає сміливості й чесності у формулюванні передумов й причин власне конфліктів, так і не стали практичними настановами у повсякденних взаємодіях. Але для того, аби це зрозуміти, бажані соціогуманітарні компетенції, знання з політології, соціальної психології, філософської антропології, тощо. А головне – неупереджене дослідження історії, що уможлиблюється разом саме з підвищенням загально-освітньої культури.

У цьому сенсі ліберально-аристократичне виховання давніх греків, що

мало на меті усебічний розвиток гармонійної особистості набуває значущості, актуалізується саме засадничою конфліктністю поточних соціальних практик. Інакше кожне наступне покоління буде усе більше усамітненим та зі слабкою спільною аксіоструктурою, що й формує духовний спадок народу, насамперед – за допомогою освітянських практик. Система змінюється й «усе в ній будується на недовірі один до одного» (В'ячеслав, МГД–1), таким чином, виникає відчуження, згідно теорії К. Маркса. Низький рівень соціальної довіри у будь-якому суспільстві є чітким індикатором соціального неблагополуччя, передумовою виникнення конфліктів та криз, як підкреслюють сучасні українські соціологи Є. Головаха та Н. Костенко, посиляючись на Ю. Габермаса, Е. Гідденса, Н. Лумана, Р. Патнема, Ф. Фукуяму, П. Штомпку та інших вчених, що досліджували довіру в суспільстві як основоположний чинник соціальної інтеграції та відтворення ціннісно-нормативних засад соціального порядку, необхідний задля успішної організації взаємодій та комунікацій консенсусного, кооперативного, конкурентного та конфліктного характерів (Головаха, 2014).

Технологічне оновлення, не є єдиною запорукою щастя, як і оволодіння фаховими навичками шляхом тренінгів, поза академічним вишкілом класичних університетів, підважує феномен успіху, адже сама молодь з різних МГД підкреслює існуючу контрверзу між роботою задля грошей і роботою як «царством свободи», про яку писали К. Маркс й Ф. Енгельс. Наразі, молодь готова до нових форм у представленні класичної діяльності але за змістом та сутністю мріє займатися улюбленою справою – «люблю малювати, але зараз технології новітні технології перекривають традиційне малювання, тому графічний дизайн» (Нікіта, МГД–4). А від попередніх поколінь їх вирізняє сміливість й упевненість у тому, що вони мають на це право, як і на поєднання різноманітних занять. Наприклад, акторської майстерності та програмування (Інна, МГД–4) чи вчителювання (Сніжана, МГД–4).

Отже, особливості проведення МГД з представниками студентської

молоді як соціальної групи виявляють себе щонайменше у трьох сутнісних аспектах:

- 1) вони є підґрунтям для висновків щодо можливостей підвищення ефективності підготовки модераторів, поліпшення їх соціально-психологічної та педагогічної обізнаності з акцентом на управлінську й комунікативну компетентність;
- 2) за допомогою них можливо висвітлити специфіку власне студентської молоді як соціальної групи, а також необхідність упереджувального впливу на вирішення її проблем;
- 3) на їх основі висвітлюється цінність молоді, студентської зокрема, у вирішенні конфліктних площин українського суспільства.

2.3. Аналіз та узагальнення конфліктності оцінок студентством ролі вищої освіти в успішності працевлаштування на основі проведених соціологічних досліджень

З метою розкриття конфліктологічного аспекту інтеракції ролі вищої освіти, ринку праці та соціальної групи молоді в межах теми «Роль вищої освіти в успішності працевлаштування в оцінках сучасної української молоді» необхідним було дослідити дані МГД, які були проведені у різних містах України – с. Верховина, Боярці, Києві, Кропивницькому, Кременчуку, Львові та Луцьку. Наріжними аспектами для обговорення у вищезазначених МГД були: зайнятість, навколишнє середовище, здоров'я, благополуччя та духовні цінності, громадянське суспільство й патріотизм. В першу чергу ми зосередили увагу на зайнятості, та благополуччі й духовних цінностях у них. Учасниками МГД була соціально активна молодь: задіяна у молодіжних громадських організаціях, органах студентського та шкільного самоврядування, місцевих ініціативах. Вся вона знаходилась у віковому проміжку від 17 до 20 років.

Зустріч у фокус-групах починалася із пропозиції модератора поглянути

на перспективу свого життя у найближче 10-ліття. Чому був обраний саме такий часовий проміжок? Навчання у ВНЗ, працевлаштування, утворення родини – усе це традиційно займало період часу з 20-ти до 30-ти років. Цей строк у сучасності є навіть подовженим, адже відповідно до зміщення вікових рамок у ідеологічно постмодерних ліберальних суспільствах – молоді роки стають тривалішими, підвищується пенсійний вік, збільшується довжина життя, укладення шлюбних та сімейних відносин відкладається на більш зрілі роки. Виникають передумови для створення ілюзії безкінечного дитинства, що корелює із загальною інфантилізацією суспільства, адже ми живемо у часі – «когда никто никому ничего не должен. Человек создает себя в наше время уже сам» (Дмитро, МГД–5). Та плинна реальність постмодерну, згідно З. Баумана, формує ситуацію загальної невизначеності та аномії, згідно Е. Дюркгайма чи кризи функціональності соціальних ролей, за Р. К. Мертоном. У поєднанні з соціально-біологічною специфікою молоді як соціальної групи та характеристиками способів мислення сучасної людини інформаційного суспільства (кліповість, децентрованість, колажовість), вона обумовлює збентеження серед учасників МГД у відповідь на питання модератора, яке є чи не найважливішим для розуміння ролі вищої освіти в успішності працевлаштування – «Чого б Ви хотіли досягти в найближчі 10 років?». Зауважимо, що саме воно є виявом логічної реалізації програми щодо вивчення ціннісних настанов, притаманних сучасній українській молоді.

Значущість освіти є однією з наріжних цінностей що й призводять до виникнення конфліктів, як відзначали Е. Дюркгайм та Р. К. Мертон, тому питання зайнятості – було наступним. Молодь, що приймала участь в МГД, у відповідності до вищезазначеного, надавала дуже абстрактні відповіді щодо свого працевлаштування – «Сложно представить себя, допустим, завтра, послезавтра, через месяц, через неделю, а через 10 лет, я думаю, точно никто никакого ответа не даст. Банальный ответ будет – найти престижную работу, даже не сколько престижную, а хорошо оплачиваемую, чтобы иметь

возможность нормально питаться, нормально одеваться и иметь отдых. Нормальный отдых стоит денег, поэтому нужно нормально зарабатывать. Во-вторых, ответа о конкретных временных рамках, я думаю, быть не может» (Влад, МГД-1). Цитоване відбиває типову позицію і, студента не варто звинувачувати у безвідповідальності, адже необхідно звернути увагу на нечувані темпи оновлення технічних характеристик реальності. Зокрема, йдеться про перехід від четвертого до п'ятого і, подекуди, шостого технологічного ладу – «Ему тяжело читать энциклопедию, но легко википедию. Конфликт непонимания, когда родители навязывают свою манеру развития и обучения ребенку, а для него это неудобно и неприятно» (Ірина, МГД-6). Тому головним для молодшої людини є її налаштованість на постійне навчання, навчання впродовж усього життя, а конкретні характеристики майбутніх форм зайнятості дійсно важко передбачити. Таким чином, виникає необхідність, по суті, надбання соціального капіталу, для чого період навчання є найбільш підходящим, що, в свою чергу, є класичними потрактуванням соціалізації – «не зв'язки в розумінні наших батьків. Мається, на увазі, бути інтегрованим. Бути відкритою і універсальною людиною» (Ангеліна, МГД-3). Молодь з усіх МГД вирізняється самостійністю та цілеспрямованістю щодо своїх уявлень про роботу – «Если сначала при поиске работы меня привлекала зарплата, то сейчас мне уже нужно чтобы работа не ограничивала мой спектр развития» (Аліна, МГД-5) або «Нужно поставить цель, куда ты хочешь прийти. Какие мне нужны знания, навыки, качества, чтобы меня заметили и поняли, что я это могу, и я пошел по карьерной лестнице» (Дмитро, МГД-5).

Питання працевлаштування та значення набуття відповідних освітянських практик за допомогою залученості до соціального інституту вищої освіти корелює з проблемою розвитку людського ресурсу України – молоді. Ніхто з учасників жодного МГД не заперечував важливість отримати хорошу освіту. Інша справа, що сучасна вища освіта в Україні не відповідає потребам молоді, тобто не сприймається як запорука успішного

працевлаштування – «освіта мені, взагалі, не потрібна. Я вже провчився три роки і зрозумів, що в коледжі нас не навчають тому, що ти робитимеш». (В'ячеслав, МГД-2). На основі аналізу вищезазначених МГД виникають підстави вважати, що молодь в першу чергу прагне отримати комунікативні навички та розвинути загально-культурну компетентність під час освітянських практик. Отже, за допомогою вислову відомого фізика Р. Кірхгофа «Немає нічого більш практичного, аніж хороша теорія» можливо описати оцінку студентством ролі вищої освіти в успішності працевлаштування, яка ґрунтується на практичній актуальності навчальних практик сьогодення. Для молоді необхідністю є отримання інформації, яка б склалася як знання, тобто стала інтегрованою до структури особистості. Такий процес передбачає фахову комунікацію, у якій набувається соціальний капітал як форма капіталу культурного, як прояв й актуалізація капіталу людського. Власне термін «людський капітал» вперше використав американський дослідник Л. Дж. Ханіфан у 1916 р., обґрунтовуючи необхідність налагодження соціальних відносин між індивідами, які утворюють соціальну одиницю. Вчений використовував цей термін для опису різноманітних важливих обставин, які впливають на повсякденне життя кожного індивіда. Вищенаведене є підґрунтям того, як сучасна молодь сприймає систему неформальних взаємин – «Університет – це знайомство з певними людьми, з певними наставниками і в цьому великий плюс» (Соломія, МГД-6) або ж «для мене освіта – це перш за все це комунікація і досвід спілкування з людьми, також дипломатія в стосунках з людьми, пошуки шляхів вирішення тих чи інших ситуацій, вихід з зони комфорту, з'являється новий досвід. Стосовно самої освіти – я теж не задоволена. Але ти все рівно знаходиш, що тобі цікаво. І я думаю, що якби я взагалі не пішла вчитись в університет, то мені було б дуже тяжко в житті» (Лера, МГД-7).

Узагальнюючи, виникає тренд незадоволеності молоді освітою та зменшенням ролі вищої освіти в успішному працевлаштуванні, що створює площину конфліктів як суспільних, так і особистісних. Окрім того,

виопуклюється тенденція поділу студентів на дві групи:

1) ті, хто є зацікавленим у конкретних навичках і оптимальній адаптації до робочого місця, що співвідноситься з системою професійних технічних училищ, що, наразі перейшли у сукупність коледжів. Іншим прикладом альтернативи вищій освіті є так звані «школи Форда» у Сполучених Штатах Америки або інституціями підмайстрів у середньовічній Європі;

2) ті, хто прагне до самопізнання, до когнітивної активності у широкому розумінні цього слова. Адже раціональний вибір сучасної молоді виявляється у її зрілому (як на вік наших учасників МГД – 17–20 років) ставленні до власних ресурсів як того, що при належному розвитку обернеться економічними вигодами, якраз і є суголосним теоріям соціального капіталу, на який покладають надії відомі політологи й соціологи всього світу. Наприклад, американський соціолог Дж. Коулман підкреслює важливість досліджень функціонування соціального капіталу як основного інструменту пояснення під час аналізу соціальної поведінки особи, та як ресурсу останньої, що, у свою чергу, зазнає розвитку внаслідок інклюзії людини до соціальної структури. Він реалізує себе через актуалізацію потенціалу взаємної довіри та взаємодопомоги, що формується в міжособистісних відносинах, у системах зобов'язання й очікування, каналах обміну інформацією та соціальних нормах.

Вище цитовані «зв'язки не у сенсі розуміння наших батьків» відбивають український стан поширеної у країнах Заходу практики взаємної підтримки та система рекомендацій під час працевлаштування. Останнє є давньою традицією Великої Британії, що розквітла у ліберальних реаліях Сполучених Штатів. Тобто, сучасна українська молодь підкреслює, що головним під час працевлаштування є не наявність вищої освіти, а наявність зв'язків – «Коли бачиш, що майбутні професіонали проплачують сесії, то замислюєшся чи варто користуватися їх послугами. Але, якщо він потім піде на курси і вивчиться, то я тільки за» (Роман, МГД–3). Водночас, молодь підкреслює, що на працевлаштування впливають гарні манери,

доброзичливість та відкритість у спілкуванні. Наприклад, на запитання від модератора – «Які якості потрібно мати, щоб знайти хорошу роботу?» учасники МГД з Кропивницького перелічили наступні шість: комунікабельність, впевненість в собі, рішучість, відповідальність, організованість, любов до обраної діяльності. Розуміння того, наскільки важливою є освіта у широкому, аристократичному (як у греків) розумінні цього терміну іманентно присутнє у молоді, хоча з формулюваннями цього виникають проблеми. Наприклад, молодь позитивно сприймає взаємообумовленість питань щодо розуміння благополуччя, духовних цінностей і розвитку громадянського суспільства – «когда я встречаюсь со сложной ситуацией, то думаю о том, могу ли я с ней справиться сама, есть ли у меня все знания, ресурсы и так далее. Если не могу, то я думаю, к кому я могу обратиться за этой помощью» (Настя, МГД–5). Зауважимо, що освіта є багатокомпонентним явищем, яке підлягає аналізу на всіх рівнях (від індивіда до суспільства) організації соціуму. Водночас, її структура та спрямування залежать від підходу та методології конкретного дослідника. Це суголосно з тим, що громадянське суспільство, розвиток якого є абсолютно необхідним для контролю над дотриманням державою правових норм як практики повсякденного життя, а не тільки декларацій, базується на ініціативних відповідальних індивідуумах, налаштованих на формування горизонтальних зв'язків. Саме тому настільки важливим є навчання у ВНЗ не тільки з точки зору отримання практичних фахових навичок, але й з позиції формування громадянських компетентностей. Тому обнадійливою є позиція учасників МГД з міста Львів, які підкреслюють важливість постматеріальних цінностей (колективу – Марія, творчий розвиток – Діана) при виборі роботи.

Молоді важливо відчувати повагу до її думок та позиції, мати простір для саморозвитку та висловлення думок. Тому багатьох респондентів не бентежить той факт, що працювати за фахом будуть не усі – «будь який досвід є корисним» (Марія, МГД-6). Втім, наголошується потреба у постаті лектора як персонажа, здатного до інтерактивного спілкування, певного гуру

– «склав свої критерії по пошуку роботи – це ментори, які б навчали та наставляли, і це відкритість і креативність (Володимир, МГД-7). Сучасна молодь розуміє, що саме у процесі обговорення народжуються думки, уточнюються позиції, формуються і переформатовуються цінності й мотиви діяльності. Тому студенти більше, ніж учні коледжів зорієнтовані на отримання базових компетентностей, а не конкретних навичок. Вони зацікавлені у дослідженні предметів соціально-гуманітарного дискурсу, бо саме вони – «змінюють кругозір» (Вовчик, МГД-5). Проблемою в системі вищої освіти України, є те, що вона недосконала, що – «ти навчаєшся сам, але тебе ніхто не вчить. Просто приходиш здаєш екзамени. І це ніби заочна освіта, хоча по факту стаціонар. І часто тобі навіть не хочуть нічого пояснити. І тут не важливо скільки ти за це платиш. Здаєш заради галочки і заради оцінки. І роблять освіту не цікавою, без мотивації, її по факту роблять добровільно-примусовою (Іванна, МГД-6).

Тобто, виокремлюються серйозні конфлікти внаслідок бюрократизації системи освіти як бюрократичної структури, що насправді не зацікавлена у якості свого продукту (власне освіти), бо двома головними її чинниками – мотиваційною та ціннісною структурами викладачів і студентів нехтують. Загальною практикою є бюрократичне реагування – надсилення купи паперів, вказівок та рекомендацій. З життєвого досвіду кожного з нас, наших друзів, знайомих, великого кола комунікацій, що розширюється завдяки соціальним мережам та інформаційним технологіям, нам відомо, що найбільш плідними у використанні є ті поради, щодо яких існував попередній запит. Найбільш релевантною є допомога, за якою ми звернулися за власною ініціативою. Отже, діяльність навчально-методичних відділів у ВНЗ є неповороткою та занадто всеохоплюючою (що взаємообумовлене), вимагає витрат на підтримку та забезпечення існування. В сучасності, аби підвищити роль вищої освіти у працевлаштуванні молоді, її діяльність мусить мати інші алгоритми дії, адже молодь воліє жити за умов ліберально-демократичних свобод, в першу чергу – індивідуального вибору. Бюрократична

зарегульованість системи навчання викликає відразу у молоді, породжує корупцію та невиправдану кількість ВНЗ. Наприклад, в Україні є 288 університетів, що у розрахунку на чисельність населення становить в середньому 6,35 університетів на 1 млн осіб. Для порівняння, у Великій Британії аналогічний показник становить 2,45 університети а у Німеччині – 5,28 університети. Водночас, у світових рейтингах згадуються лише декілька українських вищих навчальних заклади.

Значна кількість вищих навчальних закладів лише збільшує відсоток осіб з дипломом бакалавра або магістра, однак, за спостереженнями експертів, це не призводить ні до підвищення показників продуктивності праці, ні до задоволеності роботодавців якістю робочої сили. Останнє суголосно з тим, що близько 2/3 української молоді задоволені і дуже задоволені своєю освітою, проте лише 1/3 задоволена якістю освіти в Україні загалом і вважає, що вона відповідає потребам сучасного ринку праці – «Можу сказати, що освіта мене повністю не задовольняє і вона не веде до бажаного результату» (Олеся, МГД–4). Необхідно наголосити, що механічне зменшення кількості ВНЗ, чи постулювання вимог публікуватися у міжнародних наукових журналах до викладачів, само по собі, без розгляду питань підвищення якості освіти як проблеми системної, не призведе до бажаних результатів. Наприклад, рівень молодіжного (до 35 років) безробіття в Україні становить 22,8%, тоді як у ЄС цей показник близько 19,7% (дані до пандемії COVID-19). Останні події – пандемія – актуалізує розмисли над тим, що мається на увазі під самим визначенням «якість освіти». Адже вимоги, що їх роботодавці висувають до працівників різняться, в залежності від специфіки обов'язків, що їх має виконувати особа. Втім, більшість роботодавців жадають комунікативних компетентностей, здатності до планування й цілепокладання, вміння визначати потреби замовників та інтереси підрядників, навичок швидко реагувати та перебудовувати алгоритми власної діяльності, стійкості до стресів. Отже, йдеться не про вузько практичні навички, а про компетенції, що інтегровані до структури

особистості як риси характеру. Водночас, капіталізація власних ресурсів приступна тільки привчєній до рефлексії особистості, що відрізняється критичним, але конструктивним способом мислення. Відділяючи від себе свої уміння, виставляючи їх до соціального простору обміну, така людина буде менше підлягати руйнації відчуження, бо є свідомою власної цінності як індивідуальності, власних прагнень до вдосконалення та оптимізації соціальних виборів. Сучасний свідомий студент є людиною із громадянською позицією і баченням соціальної відповідальності бізнесу – «Если ты предприниматель, неужели ты не можешь создать условия для себя, чтобы тебе самому было приятно находиться там, чтоб ты гордился... это же твой завод! Вот, это мой завод, я это сделал» (Аліна, МГД–3).

Роль вищої освіти в успішності працевлаштування концептуалізується за допомогою теорії соціального капіталу, який згідно філософа й політолога П. Бурдьє становить сукупність реальних або потенційних ресурсів, що обумовлена соціальною мережею зв'язків індивідуума (Бурдьє, 2002). Останнє суголосно з визначенням особи як сукупності, ансамблю усіх суспільних взаємин, про що писав К. Маркс. Освіта, як визнана історією суспільства інституція надає людині доступ до реальних або потенційних ресурсів, пов'язаних з володінням стійкою мережею (від англ. «Durable networks») більш-менш інституціоналізованих відносин взаємного знайомства та визнання. Але не менш важливим є заохочення індивідуума до оволодіння цим доступом. Оскільки об'єктом соціального капіталу, відповідно до теорії політолога Р. Патнема, є відносини (взаємозв'язки) між індивідуумами, а також соціальні мережі та норми взаємодії, які виникають при їх побудові, то виникає тісний взаємозв'язок з феноменом «громадянської гідності», що найбільш істотно впливає на спроможність нашого суспільства розвиватися стабільно, опікуючись такою визначальною для його поступу сферою життєдіяльності як освіта. Адже саме якість останньої характеризує напрямки розвитку ринку праці, якість життя у суспільстві загалом (Коржов, 2017).

Підсумовуючи, можливо зробити висновок про необхідність запровадження не умовної «студентоцентрованої» освіти, а гуманістичного підходу до навчання заради зменшення ступеню конфліктності в суспільстві. Наголосимо, що ніщо так не шкодить бажанню вчитися, як спотворені форми мавпування існуючих на колективному Заході методик. Окрім того, потрібен контроль громадськості за діяльністю ВНЗ, в першу чергу – за взаєминами держави і ВНЗ, підприємців і ВНЗ, тощо. Іншою проблемою є не добросовісність освітян, що замість навчання займаються вирішенням власних соціально-психологічних проблем, які транслиують на студентів. Питання у тому, аби умови діяльності і наукової, і викладацької спільнот не сприяли їх бюрократизації. Для цього контроль потрібно не підсилювати (як і у випадку з корупцією), а розвивати систему противаг і взаємодетермінант, що виключали б негативну селекцію. Це стосується і студентів, і ринку праці. Наприклад, більшість учасників МГД у м. Боярці підкреслюють, що людина повинна знати собі ціну, але демонстративний піар замість знань та умінь, що його заохочує ринковий підхід до навчання як сфері послуг буде демотиватором для молоді, що прагне розвитку, творчості, комунікації як спілкування, а не маніпуляцій. Таким чином, за не ефективної політики у царині вищої освіти, Україна буде втрачати найбільш цінну частину майбутніх фахівців та робітників як вільних й відповідальних, налаштованих на стабільний розвиток себе та суспільства громадян, а якість освіти, відповідно, буде постійно знижуватися. Адже виникає ситуація, коли поза сприйняттям молоді стає навчання у ВНЗ як спосіб розвитку власного людського капіталу, що є водночас культурним, до якого ми зараховуємо і соціальний капітал – як залучення до цінностей не тільки побутових і споживацьких, але і сакральних, трансцендентних. Наприклад, ідеї служіння, що виопуклюється при ознайомленні науковим доробком та життєвим шляхом більшості діячів науки та культури, інтелектуальний фундамент яких і становить ціннісний базис системи вищої освіти.

Зауважимо, що логіка діяльності будь-якої системи породжена її

функціонально-структурними особливостями, які в практиці управлінських контекстів представлені інтересами конкретних бюрократів. Останнім найлегше відчувати свою значущість реалізуючи функції контролю. Але викладач, якого повсякчас контролюють думає не про те, як зробити лекцію цікавою, тим самим забезпечуючи якість зворотного зв'язку із аудиторією, про індивідуальні інтереси й особливості кожного студента, яких (студентів) стає все менше, і ця тенденція навряд чи зміниться, з урахуванням демографічних трендів народжуваності, – ні, викладач змушений контролювати свою відповідність до ідеологічних та методичних вимог. Таким чином, лекція обертається на формалізований текст «для усіх» і тоді логічніше переглядати стандартизовану методичку, бо лекції з Інтернету будуть більш цікавими за рахунок видовищності. Однак, ніхто не замінить радість людського спілкування наживо, адже у ньому задіяні усі види людського інтелекту, а його найбільша цінність – індивідуальний підхід і актуальність реакції. Останнє може забезпечити обізнаний викладач, який має вільний час для саморозвитку (читати книжки, дивитися фільми, спілкуватися з колегами на конференціях, у подорожах, тощо) та кошти на нього. В Україні ж наявна ситуація, коли внаслідок бюрократизації, видатки на одного студента та заробітні плати викладачів є дуже низькими – «Освіта має бути платною, і теперішня ціна в 10 тис. грн., це не достатня ціна за якісну освіту і її за такі гроші нема. Тому ми йдемо далі на платні тренінги, щоб навчитись» (Олеся, МГД–6). Підкреслимо, що дослідження громадської думки, проведене у 2015 році компанією GFK, виявило, що у структурі порушень прав студентів перше місце займає порушення прав на отримання якісної освіти. У цьому дослідженні 62% респондентів стверджували про невідповідність освітніх послуг чинним стандартам, 60% вказували на брак матеріально-технічного, фінансового та іншого забезпечення ВНЗ, та ще 52% – про неможливість або формальне проходження практики. Результати МГД за ініціативою YMCA є цілком співставними з дослідженнями компанії GFK від 2015 року, щодо ставлення молоді до навчання і працевлаштування.

Попри те, що обсяг опитуваних був більшим (що логічно для кількісного емпіричного дослідження), а вікові рамки молоді – більш широкими (від 14-ти до 35 років) висновки, що ми можемо зробити щодо бачення ролі вищої освіти у планах молоді на працевлаштування є суголосними.

Таким чином, на основі аналізу МГД впливає значна конфліктна площа суспільної інтеракції молоді та її особистісних виборів стратегій самореалізації. Вищезазначене є результатом потреби цієї соціально-демографічної групи у якісній освіті, детермінованої її налаштованістю на розвиток та комунікацію й самопізнання. Саме виходячи з цінності останніх як вимірів практичної життєдіяльності, молодь схильна розглядати майбутнє працевлаштування, оцінювати роль вищої освіти в ньому та вирішувати або ж ініціювати конфлікти.

Висновки до II РОЗДІЛУ

З метою розкриття конфліктологічного аспекту ролі вищої освіти у планах молоді на працевлаштування було використано матеріали МГД, проведених у 2017 році на замовлення міжнародної організації YMCA під керівництвом доцента факультету ФСП КПІ М. Н. Єніна. Вони були спрямовані на комплексні дослідження щодо ціннісних преференцій сучасної молоді. Отже, визначити конфліктність оцінок ролі вищої освіти в успішності працевлаштування можливо було за допомогою обговорення планів молоді на працевлаштування. Останнє пояснюється тим, що зайнятість корелює із можливостями саморозвитку, а він знаходиться у досить суперечливому співвідношенні з кар'єрним ростом. Ставлення молоді до природи чи навколишнього середовища пов'язане з її баченням цінності здоров'я для благополуччя, а сприйняття духовних цінностей виводить до площини взаємозалежностей між освітянськими, фаховими й особистісними компетенціями особи у громадянському суспільстві, що поціновує людину, її соціальний капітал. Комплексний характер останнього був підтверджений як

визначальний у контексті бачення ролі вищої освіти в успішності працевлаштування, в оцінках сучасної української молоді.

Дані проведених МГД привабили нас логічністю кореляцій між освітянськими і громадянськими преференціями молоді, можливістю проаналізувати її налаштованість на отримання вищої освіти із баченням майбутнього місця праці, із усією ціннісною мапою її соціальної поведінки. Також, плідним виявилось співставлення даних МГД, проведених під егідою із матеріалами соціологічних досліджень, оприлюднених платформою «Нова освіта». Власне МГД є перспективним якісним методом соціологічних досліджень, зі своєю специфікою підготовки та проведення, що цілком логічно. Потенціал його розвитку детермінований поширенням нових технологій та загостренням глобальних негараздів. Принциповим моментом в МГД є практична рефлексія проблемного поля та особливості формування команди. Характерні ж риси МГД можуть розглядатися і як його переваги і, як його недоліки. Втім, не можливо заперечувати значний потенціал МГД у виявленні конфліктів різних типів, в тому числі й не усвідомлених або ж прихованих чи колективних. Під час проведення МГД з представниками студентської молоді як соціальної групи можливо висвітлити конфліктність за допомогою трендів формування системи цінностей молодої людини, які співвідносяться з процесами соціалізації та індивідуалізації, що особливо активно відбуваються саме у обраному нами (від 17 до 20 років) віці людини. Особливе значення має дослідження позиції, динаміки настроїв тих груп населення, чия поведінка буде мати визначальний вплив на усе суспільство в цілому через формати домінування як у сенсі засадничих видів діяльності (навчання, праця, працевлаштування), так і з точки зору часових перспектив. Власне, молодь і є цією особливою віковою групою, що формує запити для виробничої сфери, сфери послуг та споживання. Її можливості самопізнання та самореалізації значною мірою формуються сферою надання освітянських послуг. У той же час, ринковий принцип не є ні головним, ні засадничим у функціонуванні галузі освіти. Це виопуклилось внаслідок порівняння

ціннісних орієнтирів, суб'єктності у сприйнятті часу як соціального простору для розвитку і самовдосконалення, молоді, що навчається в ВНЗ та коледжах у різних містах України. Внаслідок аналізу МГД, виникають підстави для ствердження, що чим нижчий рівень освіти, тим більш не реалістичні у сприйнятті власних талантів молоді люди, більш суперечливим є опис очікувань від майбутнього та, разом із цим, найпотрібнішими якостями для працевлаштування рахується здатність до самопіару, а сама робота оцінюється з точки зору матеріальних винагород. Таким чином, у майбутньому саме вони спричинюватимуть підвищення ступеню конфліктності суспільства на всіх рівнях його організації, адже не адекватність самооцінок є підґрунтям системних криз.

Система освіти впливає на налаштованість молодих людей і щодо праці, і щодо подальшого навчання. Саме вона забезпечує формацію розуміння того, що існує зворотній зв'язок, між студентом і ринком праці, та не лише роботодавці обирають. За відсутності відповідної уваги до студентських потреб, у молоді спостерігається чітка налаштованість на продовження освіти за кордоном і на працю там же. Дослідження бачення ролі вищої освіти, в оцінках української молоді, підтверджує необхідність вибудови ефективних систем навчання та працевлаштування. В свою чергу, останнє передбачає позитивну динаміку соціального клімату, підвищення ролі соціальних інститутів, покращення взаємодії між державними та приватними, комерційними й громадянськими об'єднаннями. Важливо, що узгодження їх взаємодій має ґрунтуватися на стратегічному баченні мети розвитку різнорівневих об'єктів як суб'єктних утворень, адже головним для людства в цілому і окремих особистостей є комунікативна компетентність як соціальна спроможність, якій і потрібно навчати українську молодь.

У підсумку, таким чином буде досягнуто стабільно низького показника ступеню конфліктності в суспільстві, що, в свою чергу, безпосередньо обумовлює гармонійний розвиток суспільства, насамперед за рахунок вибору оптимальних стратегій вибудови майбутнього.

ВИСНОВКИ

Роль вищої освіти в успішності працевлаштування молоді неухильно зростає у контексті історичного становлення усе більш складних систем суспільних виробництв. Загалом, для інтеграції у багаточисельні аспекти дорослого життя молодій людині завжди було потрібно набувати певних навичок і умінь. Водночас, діяльнісний та компетентнісний підходи у соціалізаційних процесах освіти та виховання доповнюють один одного, але і обумовлюють, через характер своєї взаємодії, загальну ефективність.

Сучасний етап суспільного розвитку висуває все більш жорсткі вимоги до молоді особистості, при чому, вони можуть носити суперечливий характер взаємної конфліктності. При вимогах роботодавців до наявності практичних навичок і побажаннях представників соціально-демографічної групи молоді більше часу присвячувати виконанню саме фахових практичних завдань, – конкретика професійного навчання не є достатньою, з точки зору формування загально-культурних компетенцій, через які і відбувається становлення суспільно-значущих особистісних якостей характеру: комунікабельність, стрес стійкість, стратегічна спроможність оцінки ситуації та моделювання дій у ній, здатність до емпатії, тощо. Водночас, саме останні обумовлюють не лише наявність можливостей з отримання якісних знань, але й налаштованість молоді людини на використання цих можливостей. З аналітики матеріалу модерованих групових дискусій стає очевидним, що представники молоді з різних міст України відчують різницю між інформацією і знаннями, прагне спілкуватися і використовувати свої здібності, розвиваючи соціальний капітал.

Певна інфантилізація притаманна усім сучасним суспільствам гедоністичної ціннісної орієнтації. Невміння планувати час, суперечливість у побажаннях щодо самореалізації – виступають складовими такої інфантильності. Варто відзначити, що сучасній молоді складно наслідувати приклади батьківської поведінки, адже не тільки технологічне середовище

зазнає постійних змін – трансформуються і способи міжособистісних, між групових взаємодій, вступають у конфліктні відносини системи цінностей.

Питання отримання якісної вищої освіти є проблемним, адже існує певне протиріччя між баченням освітянської сфери місцем з надання послуг, і цінністю стабільного розвитку будь-якого гуманістично-орієнтованого суспільства. Наявним є конфлікт між цими двома потрактуваннями освітянських практик. Конфліктними є також умови формування мотивації до навчання, що не може не датися взнаки на конфліктності самої цієї мотивації. Конвертація умінь у матеріальні статки багато у чому залежить не тільки від особи, але від соціально-економічного розвитку суспільства. Проголошуючи неоліберальні гасла про свободу розпоряджатися своєю робочою силою, держава відсторонюється від відповідальності за створення умов для такого розпорядження. Молода людина відчуває конфліктність не тільки власних бажань: займатися чимось цікавим – з одного боку, і прицільно вивчати тільки те, що принесе фінансову винагороду – з іншого; для неї очевидна аналогічна конфліктність в управлінських принципах щодо організації ринку праці на загал, де тактика не є логічним виразом і доповненням стратегічних програм, а навпаки, підважує останні.

Виявлено, що вкрай важливою, є система детермінації освітянських компетенцій соціальними дороговказами та економічними умовами життєдіяльності сучасного суспільства. Багато у чому питання безробіття серед молоді, якості її знань, взаємозв'язку між цими знаннями та місцем на ринку праці є проблемою міжнародною – і у сенсі співробітництва (конкуренції), і у сенсі глобальності в масштабі розповсюдження. Хоча Україна поки що не належить до когорти країн – учасниць Організації економічного співробітництва та розвитку, але досвід освітянських практик та професійної підготовки у навчанні сучасного молодого покоління об'єднує у цьому науково-практичному дискурсі міждисциплінарного пошуку представників усіх країн. Взаємодія ринку праці і освітянських інститутів є принципово конфліктною, оскільки освіта у її прикладному, технічному

аспекті має інший темп розвитку, у порівнянні із виробничими галузями, особливо в умовах постійного оновлення технологій у сучасності.

Суб'єктом вирішення цього конфлікту мусить бути конкретна особа та суспільство, в першу чергу. Адже попри декларування бажання самостійності, молодь перебуває у стані внутрішнього конфлікту між потребами і можливостями їх задоволення, реальним і бажаним у баченні свого місця в житті. Налаштованістю на кар'єрне зростання і орієнтацією на сім'ю. Родинними настановами власних батьків і своїм, більш сучасним підходом до принципів побудови особистісного життя. Усе вищезазначене не може не формувати конфліктний простір соціального самовизначення, де останнє тісно пов'язане із баченням молодою людиною значущості, впливовості вищої освіти у майбутньому працевлаштуванні, у шляхах і можливостях гармонізації взаємодії між ринком та освітою – як соціальними інституціями та принципами організації життя у суспільстві.

Проблематика, окреслена вищенаведеною темою потребує подальшого дослідження, оскільки проблемність і конфліктність щодо реалізації меритократичних можливостей інтеграції молоді до суспільного ринку праці буде лише підсилюватися, з огляду на поглиблення економічної та соціальної нерівності між сучасними суспільствами як і всередині цих суспільств.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

- Бабушко, С. Р. (2018). *Європейський досвід підтвердження результатів неформальної освіти*. Київ : Знання України.
- Батюк, А. (2015). *Державне сприяння реалізації трудового потенціалу молоді* (№44, с. 191-197). Львів : Ефективність державного управління.
- Бауман, З. (2013). *Плинні часи. Життя в добу непевності*. Київ : Критика.
- Білий, Л. Г. (2012). *Особливості розвитку вищої професійної освіти в Україні та сучасні тенденції в управлінні освітою*. (№1, с. 1-12). Хмельницьк : Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України ім. Б. Хмельницького
- Бондаревська, К. В., Аксьонова, А. О. (2019). *Особливості розвитку ринку праці України під впливом сучасних глобалізаційних процесів*. (№38(1), с. 43-47). Одеса : Причорноморські економічні студії.
- Близнюк, В. В., Яценко, Л. Д. (2018). *Вітчизняний ринок праці у глобальному вимірі*. (№3. с. 33-38). Київ : Ринок праці та зайнятість населення.
- Бурдье П. (2002). *Формы капитала*. (№3(5), с.60-74). Москва : Экономическая социология.
- Валлерстайн, И. (2006). *Миросистемный анализ*. Москва : Территория будущего.
- Василець, О., Єнін, М. (2017). *Патріотичне виховання української молоді: механізми раціоналізації* (№2 (8). – С. 87-100) // Youth in Central and Eastern Europe. Sociological Studies.
- Головаха, Е., Костенко, Н., Макеев, С. (2014). *Общество без доверия*. Киев, Институт социологи НАН Украины.
- Горбунова, Л. С., Дебич, М. А., Зінченко, В. В. (2018). *Культурно-гуманітарні стратегії розвитку університетської освіти в умовах динамічних суспільних трансформацій*. Київ : Інститут вищої освіти НАПН України.
- Горленко, В. М. (2017). *Неформальна освіта як чинник розвитку інформаційно-комунікаційної компетентності вихователів дошкільного навчального закладу*. (№1(40), с. 67-73). Ужгород : Вісник Ужгородського національного університету.

Горпинченко, М. В. (2012). *Роль вищої освіти в інформаційному суспільстві*. (№22(1), с. 178-184). Кіровоград : Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету.

Данилишин, Б. М., Куценко, В. І. (2005). Інноваційна модель економічного розвитку: роль вищої освіти. (№9. с. 26-35). Вісник НАН України.

Державна національна програма «Освіта» («Україна XXI століття»). (2020). Взято з: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/896-93-%D0%BF>

Дубич, К. В. (2017). *Сучасні світові тенденції та українські реалії молодіжного безробіття*. (№3. с. 87-94). Київ : Вісник НАДУ при Президентіві України.

Дука, А. (2008). *Інноваційний вимір глобалізації*. (№99, с. 64-68). Київ : Вісник Київського національного університету ім. Т. Шевченка.

Жихорська, О. В. (2014). *Сутність інтеграції видів освіти у підготовці навчально-допоміжного персоналу ВНЗ*. (№4 (25), с. 193-199). Київ : Актуальні проблеми соціології, психології, педагогіки.

Закон України «Про освіту». Редакція від 02.04.2020, підстава 540-IX. Взято з: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19>

Закон України «Про вищу освіту». Редакція від 18.03.2020, підстава 463-IX. Взято з: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18>

Закон України «Про зайнятість населення». Редакція від 02.04.2020, підстава 540-IX. Взято з: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>.

Закон України «Про сприяння соціальному становленню та розвиток молоді в Україні». Редакція від 09.08.2019, підстава 2745-VIII. Взято з: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2998-12>

Єнін, М. Н. (2018). *Ідеологічні форми та ціннісні модифікації патріотизму української молоді на основі аналізу модерованих групових дискусій*. (№2. с. 61-93). Milan : Ідеологія та політика.

Э. Эрикссон. (1996). *Идентичность: юность и кризис*. Москва : Прогресс.

Ільїч, Л. (2011). *Розвиток молодіжного ринку праці: сучасний стан, тенденції та перспективи*. (№ 8, с. 12-20). Київ : Україна: аспекти праці.

Ільчук, Л. (2018). *Мережеве суспільство та ринок праці (на прикладі алгоритму збору та оброблення інформації щодо попиту та пропозицій*

робочої сили. (№4, с. 14-22). Київ : Вісник Академії праці, соціальних відносин і туризму.

Ляш, О. І., Крижанівська, О. А. (2007). *Ринок праці у контексті сучасних тенденцій глобалізації економіки*. (№17.1, с. 170-173). Львів : Науковий вісник Національного лісотехнічного університету України.

Инглхарт Р. Ф., Вельцель К. (2011). *Модернизация, культурные изменения и демократия. Последовательность человеческого развития*. Москва : Новое издательство.

Калюжна, Т. (2006). *Основні напрями розвитку вищої освіти України у XXI столітті*. (№ 4, с. 106-114). Київ : Вища освіта України.

Кодекс законів про працю України. Редакція від 02.04.2020, підстава 540-IX. Взято з : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.

Коулмен, Дж. (2001). *Капитал социальный и человеческий* // (№ 3, с. 121-139). Москва : Общественные науки и современность.

Красовська, О. Ю. (2011). *Роль освіти в сучасних глобальних умовах*. (№1(4), с. 182-188). Дніпро : Бюлетень Міжнародного Нобелівського економічного форуму.

Коржов Г. (2017). *Теоретичні контрверзи в інтерпретації подвійної ідентичності та шляхи їх емпіричної верифікації*. (№ 3, 74-88). Київ : Соціологія: теорія, методи, маркетинг.

Корчун, М. О. (2009). Сучасний стан молодіжного сегменту ринку праці України. (Вип. 19, с. 293-301). Львів : Науковий вісник Національного лісотехнічного університету України.

Кристопчук, Т. Є. (2017). *Законодавче регулювання та особливості видів освітньої діяльності у контексті неперервної освіти у європейських країнах*. (№5.1(45.1), с. 62-65). Херсон : Молодий вчений.

Крюгер, А. Р., Кейси, Э. М. Фокус-группы. (2003). Практическое руководство. Москва : Вильямс.

Кузіна, І. І. (2017). Роль інституту освіти в забезпеченні інформаційної безпеки держави (з позицій неоінституціонального підходу). (№38, с. 31-34). Харків : Вісник Харківського національного університету ім. В. Н. Каразіна.

Кутуев, П. В., Енин, М. Н., Костюкевич, С. С. (2019). Вызовы успешному

трудоустройству молодежи в контексте современной идеологии университетского образования. (№3(13). 60-86). Milan : Идеология і політика.

Кутуев, П. В., Коржов, Г. А., Пиголенко, И. В. (2018). *Интеграция инженерного образования и бизнес-образования как драйвер развития национальных экономик постсоветских стран.* (№1 (37), с. 43-54). Київ : Вісник Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут».

Лапшин, С. А. (2016). *Методика проведення фокус-груп.* Вінниця: ВДПУ.

Лаппо, І. М. (2011). *Функції вищих навчальних закладів у сучасному суспільстві.* Красноармійськ : ДонНТУ.

Лазоренко, О., Колишко, Р. (2019). *Аналітична записка щодо окремих аспектів проекту закону України «Про освіту дорослих» (в ред. від 18.11.2018 р.).* Київ : Міжнародний фонд Відродження.

Лазоренко, О. (2011). *Філософія освіти дорослих в контексті практичної парадигми життєвого навчання: європейський приклад для України.* (№1(10). Київ: Філософія освіти. с. 255-265.

Лібанова, Е. М. (2003). *Ринок праці.* Київ: Центр навчальної літератури.

Лісогор, Л. В. (2002). *Формування конкретних відносин на ринку праці України в умовах посилення процесів глобалізації.* (№8, с. 163-169). Тернопіль : Вісник ТАНГ.

Маслоу, А. (1999). *Мотивация и личность.* СПб. : Евразия.

Матюк, Т. В. (2013). *Роль освіти в економічному розвитку суспільства.* (№3, с. 21-30). Ірпінь : Економічний вісник.

Мертон, Р., Фiske, М., Кендалл, П. (1991). *Фокусированное интервью.* Москва : Институт молодежи.

Мельникова, О. (2007). *Фокус-группы : Методы, методология, модерирование.* Москва : Аспект-пресс,

Павлик, Н. П. (2017). *Теорія і практика організації неформальної освіти молоді.* Житомир : ЖДУ ім. І. Франка.

Павлик, Н. П. (2016). *Оцінювання результативності неформальної освіти.* (№2(84), с. 97-101). Житомир : Вісник Житомирського державного університету ім. І. Франка.

- Парфьонова, Л. Г. (2012). Місце та роль системи вищої освіти у сучасному суспільстві. (№3(63), с. 92-93). Харків : Економіка розвитку.
- Петрова, І. Л. (2018). *Український ринок праці: імперативи та можливості змін*. Київ : Інститут економіки та прогнозування НАН України.
- Патнем Р. (1996). *Чтобы демократия сработала: гражданские традиции в современной Италии*. Москва : Ad Marginem.
- Сбруєва, А. (2019). *Формування європейського виміру забезпечення якості вищої освіти в контексті інтернаціоналізації освітнього простору*. Суми СумДПУ ім. А. С. Макаренка.
- Сафонова, В. Є. (2010). *Прогнозні аспекти розвитку вищої освіти в умовах демографічної кризи в Україні*. (№8, с. 122-129). Київ : Науковий вісник Академії муніципального управління.
- Самойленко, О. А. (2019). *Інформальна освіта у системі особистісного та професійного розвитку дорослого*. (№1, с. 188-194). Чернігів : Вісник Національного університету «Чернігівський колегіум» імені Т. Г. Шевченка.
- Семенова. Л. Ю. (2015). *Проблеми та перспективи розвитку молодіжного ринку праці в Україні*. (№2(54), с. 119-124). Дніпро : Вісник АМСУ.
- Танасієнко, Н. П. (2011). *Ринок праці в Україні: стан, тенденції та проблеми розвитку*. (№ 6(1), с. 118-122). Хмельницьк : Вісник Хмельницького національного університету.
- Ткач, Т. В. (2008). *Розвиток особистості засобами неформальної освіти*. (№7(15), с.287-291). Київ : Актуальні проблеми психології.
- Туган-Барановский, М. И. (1904). *Психические факторы общественного развития*. (№ 8, с. 2-28). СПб. : МирБожий.
- Фадєєв, В. І. (2009). *Характеристика тенденцій розвитку сучасної вищої освіти*. (№163, с. 141-145). Черкаси : Вісник Черкаського університету.
- Яблоков, С. (2018). *Інтеграція формального, неформального та інформального навчання в навчанні англійської мови*. (№1(75), с. 106-123). Суми : Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології.
- Yenin, M..H. (2016). *Education in Ukraine: current problems and probable social consequences of its reforming in the context of neoliberal transformation*. (№1, с. 117–126). Київ : Соціологія: теорія, методи, маркетинг